

Die Neigung junger Strafgefangener zum Verlassen des Arbeitsplatzes

Eine theoretische Analyse und empirische Untersuchung
an einer Stichprobe von Gefangenen in Justizvollzugsanstalten
für Jugendliche und an einer Vergleichsstichprobe

von

Dipl.-Volkswirt Richard Blath

aus

Eitelborn

*Diss. Erlangen
1984*



Die Neigung larger Schriftgröße
zum Verlesen der Schriftzeichen
Eine Illustration der Neigung der Schrift
zum Verlesen der Schriftzeichen
Digitized by the Internet Archive
in 2026

Die Neigung junger Strafgefangener zum Verlassen des Arbeitsplatzes

Eine theoretische Analyse und empirische Untersuchung
an einer Stichprobe von Gefangenen in Justizvollzugsanstalten
für Jugendliche und an einer Vergleichsstichprobe

Inaugural - Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades

eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

(Dr. rer. pol.)

an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

vorgelegt

von

Dipl.-Volkswirt Richard Blath

aus

Eitelborn

Die Stellung junger Theologen zum Verstand des Aristoteles

Das Buch ist eine kritische Auseinandersetzung mit der Darstellung des Aristoteles in der Philosophiegeschichte. Es ist eine kritische Auseinandersetzung mit der Darstellung des Aristoteles in der Philosophiegeschichte. Es ist eine kritische Auseinandersetzung mit der Darstellung des Aristoteles in der Philosophiegeschichte.

Referent: Dr. Gerhard Wurzbacher

Korreferent: Dr. Joachim Franke

Das Buch ist eine kritische Auseinandersetzung mit der Darstellung des Aristoteles in der Philosophiegeschichte.

(Dr. Wurzbacher)

Das Buch ist eine kritische Auseinandersetzung mit der Darstellung des Aristoteles in der Philosophiegeschichte.

Das Buch ist eine kritische Auseinandersetzung mit der Darstellung des Aristoteles in der Philosophiegeschichte.

Referent: Professor Dr. Gerhard Wurzbacher

Korreferent: Professor Dr. Joachim Franke

29. Mai 1984

VORWORT

Die vorliegende Arbeit wurde begonnen im Rahmen des Teilprojekts 14 "Bedingungen und Chancen autonomen Handelns junger Straftlassener in Sozialisationsprozessen am Arbeitsplatz" am Sonderforschungsbereich "Sozialisations- und Kommunikationsforschung" (SFB 22) der Universität Erlangen-Nürnberg. Sie profitierte somit - wie die übrigen Arbeiten aus dem Teilprojekt - von der finanziellen Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

"Autonomes Handeln" war das Paradigma, unter dem dieses Forschungsprojekt konzipiert worden war. Dieses Paradigma besagt u. a., daß "autonomes Handeln", d. h. Ziele für das eigene Handeln selbst zu setzen, sie mit den Zielen von Interaktionspartnern abzustimmen und hiernach ihre Realisierung anzustreben, an strukturelle Bedingungen gebunden ist.

Dies läßt sich auch auf die Abfassung dieser Arbeit übertragen. Ich hätte sie ohne die günstigen strukturellen Bedingungen nicht zu Ende führen können. Ich danke an dieser Stelle daher all jenen, die mich bei dieser Arbeit mit Worten und Taten, durch ihr Verständnis und ihre Geduld unterstützt haben: Meiner Frau und meinem Sohn, die durch ihr Verständnis dafür, daß ich den größten Teil meiner Freizeit der Abfassung dieser Arbeit widmete, überhaupt erst die Voraussetzung für ihren Abschluß schufen; meinen Freunden Peter Dillig und Hans-Peter Frey für ihre konstruktive Kritik und ihre Unterstützung auch nach meinem Weggang von Nürnberg. Bernhard Gerber besorgte einen großen Teil der Rechenarbeiten; meine Schwester Maria erstellte mit Geduld und Sorgfalt die Reinschrift der Arbeit.

Mein besonderer Dank gilt Herrn Professor Dr. Gerhard Wurzbacher. Er vermittelte mir durch seine wahrhaft doktor"väterliche" Unterstützung die "Hoffnung auf Erfolg" und gab mir damit die Kraft, die Arbeit zu beenden.

Bonn, im März 1984

Richard Blath

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Inhaltsverzeichnis	I
Tabellenverzeichnis	VII
Verzeichnis der Abbildungen	XI
0. Einleitung	1
THEORETISCHER TEIL	
1. Empirische Untersuchungen über den Zusammenhang zwischen Aspekten der beruflichen Tätigkeit und Rückfälligkeit	3
1.1 Statistische Zusammenhänge zwischen der Qualifikation der beruflichen Tätigkeit und Rückfälligkeit sowie Möglichkeiten ihrer Interpretation	7
1.2 Statistische Zusammenhänge zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit und Möglichkeiten ihrer Interpretation	11
1.3 Zusammenfassung	18
2. Wissenschaftsethische, -theoretische und methodologische Grundlagen der Untersuchung	20
3. Theoretische Ansätze für die Analyse der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA)	23
3.1 Überblick	23
3.2 Die Bedeutung der Arbeit als Ansatzpunkt für die Analyse von NA	23
3.3 Die individuelle Bedeutung der Arbeit als Ausgangspunkt der Analyse von NA	26
3.3.1 Handlungstheoretische Grundlagen	26
3.3.1.1 Psychologische Verhaltenstheorien	26
3.3.1.1.1 Motivationstheoretische Grundlagen	26
3.3.1.1.2 Motivationstheorie von ATKINSON	29
3.3.1.1.3 Motivationstheorie von VROOM	30
3.3.1.1.4 Zur Klassifikation von Motiven	31

3.3.1.2	Der soziologische Handlungsbegriff	33
3.3.2.	Ein kognitiv-motivationales Analysemodell für NA	35
3.3.2.1	Kurzbeschreibung des Modells	35
3.3.2.2	Generelle Orientierungen	36
3.3.2.3	Arbeitsorientierungen	38
3.3.2.3.1	Arbeitsorientierung der physischen Reproduktion	38
3.3.2.3.2	Arbeitsorientierung der Sicherheit	39
3.3.2.3.3	Arbeitsorientierung der Zugehörigkeit	39
3.3.2.3.4	Statusbezogene und selbstachtungsbegleitende Arbeitsorientierung	40
3.3.2.3.5	Arbeitsorientierung der Selbstverwirklichung	40
3.3.2.3.6	Arbeitsorientierungen in der Literatur	41
3.3.2.4	Arbeitszufriedenheit (AZ)	46
3.3.2.5	Bedingungen der Arbeitszufriedenheit	49
3.3.2.6	Arbeitszufriedenheit und Verlassen des Arbeitsplatzes	54
3.3.2.6.1	Frustration und Streß	54
3.3.2.6.2	Teilnahme und Leistungsmotivation	55
3.3.2.6.3	Kognitive Ansätze	57
3.3.2.6.4	Anstreben positiver und Vermeiden negativer Erfahrungen	58
3.3.2.6.5	Empirische Untersuchungen über den Zusammenhang Arbeitszufriedenheit - Verlassen des Arbeitsplatzes	58
3.3.3	Stellenwert des Modells in dieser Untersuchung	60
3.4	Die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit	61
3.4.1	Die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit aus der Sicht der strukturell-funktionalen Theorie	61
3.4.2	Die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit in Theorien sozialer Schichtung	64
3.4.3	Die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit in marxistisch orientierten Theorien	67

3.4.4	Die Stellung von Arbeit und Beruf im kulturellen System der Bundesrepublik Deutschland	71
3.4.5	Die Bedeutung von Arbeit und Beruf in unteren sozialen Schichten	74
3.4.6	Die Bedeutung von Arbeit und Beruf aus jugendsoziologischer Sicht	89
3.4.6.1	Allgemeine jugendsoziologische Anmerkungen	89
3.4.6.2	Arbeitsorientierungen junger Menschen	91
3.6.4.3	Arbeitsorientierungen junger Arbeiter und Auszubildender	96
3.4.7	Die Bedeutung von Arbeit und Beruf aus kriminalsoziologischer Sicht	103
3.4.7.1	Sozialstrukturelle Ansätze	104
3.4.7.2	Subkulturelle Ansätze	106
3.4.7.3	Theorie der unterschiedlichen Kontakte	107
3.4.7.4	Konflikttheoretische Ansätze	108
3.4.7.5	Kontrolltheoretische Ansätze	109
3.4.7.6	Etikettierungsansätze	110
3.4.7.7	Zusammenfassung	111
3.4.8	Die Bedeutung von Arbeit und Beruf für junge Strafgefangene	112
3.5	Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) und ihre theoretische Begründung	119
3.5.1	Arbeitsorientierungen und NA	124
3.5.2	Sozialisationsbedingungen für NA	127

EMPIRISCHER TEIL

4.	Untersuchungsdesign und Stichproben	133
5.	Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) bei jungen Strafgefangenen (JS) und Gleichaltrigen (PEER): Operationalisierung und empirische Ergebnisse	138
5.1	Zur Konstruktion des Befragungsinstruments	138

5.2	Empirische Überprüfung der Subdimensionen von NA	142
5.3	Unterschiede zwischen JS- und PEER-Stichprobe in der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes	147
5.4	Meßergebnisse zu NA als Begründung für das Verlassen des Arbeitsplatzes	155
6.	Arbeits- bzw. generelle Orientierungen und die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes	164
6.1	Arbeits- und generelle Orientierungen	164
6.1.1	Explikation der theoretischen Variablen	164
6.1.2	Methodische Anmerkungen zur Messung der Lebensziele	174
6.1.3	Empirische Analyse zu den Arbeits- und generellen Orientierungen bei JS und PEER	176
6.2	Empirische Analyse der Zusammenhänge zwischen Arbeits- und generellen Orientierungen und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei JS und PEER	196
6.2.1	Theoretische Überlegungen und Hypothesen	196
6.2.2	Methodische Anmerkungen	201
6.2.3	Empirische Ergebnisse	202
6.2.3.1	Arbeitsorientierung des formellen beruflichen Status (BS) und NA	203
6.2.3.2	Arbeitsorientierung der sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz (SA) und NA	213
6.2.3.3	Generelle Orientierung des Konsums (KO) und NA	219
6.2.3.4	Generelle Orientierung Familie und Vaterrolle (FA) und NA	226
6.2.3.5	Generelle Orientierungen der generellen sozio-emotionalen Integration (SI), der Entstigmatisierung (EN), der Vermeidung von Rückfälligkeit (RÜ) und NA	231
6.3	Zusammenfassung und Diskussion	237
7.	Sozialisationsbedingungen für NA	246

7.1	Theoretische Überlegungen und Hypothesen	246
7.1.1	Bedingungen der primären Sozialisation für NA	251
7.1.2	Bedingungen der sekundären Sozialisation für NA	256
7.1.3	Sozialisation für und durch den Beruf und NA	261
7.1.4	Kriminelle Karriere und NA	270
7.1.5	Haft einflüsse und NA	272
7.2	Methodische Anmerkungen	278
7.3	Empirische Ergebnisse	286
7.3.1	Empirische Ergebnisse bei der PEER-Stichprobe	286
7.3.2	Empirische Ergebnisse für die JS-Stichprobe	297
7.3.2.1	Prädiktion der NA-Skalen durch "objektive" Merkmale der Sozialisationsbiographie	297
7.3.2.2	Prädiktion der NA-Skalen durch Arbeits- und Haftorientierungen	306
7.4.	Zusammenfassung	314
8.	Zusammenfassung und Folgerungen	320
8.1	Fragestellung der Untersuchung und Skizzierung der theoretischen Argumentation	320
8.2	Zusammenfassung der wichtigsten empirischen Ergebnisse	322
8.2.1	Die empirischen Dimensionen der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA)	322
8.2.2	Vergleich der JS- und PEER-Stichprobe hinsichtlich NA	324
8.2.3	Vergleich der JS- und PEER-Stichprobe hinsichtlich der Arbeits- und generellen Orientierungen	324
8.2.4	Zusammenhänge zwischen Arbeits- und generellen Orientierungen einerseits und NA andererseits	326
8.2.5	Sozialisationsbedingungen für NA	330
8.3	Bedeutsamkeit der empirischen Ergebnisse für einige in dieser Arbeit verwendete Theorien bzw. theoretische Ansätze	332

8.3.1	Erwartung X Wert-Konzeption	332
8.3.2	Soziale Einflüsse auf Bedürfnishierarchien und Handlungsmuster	333
8.3.3	Anomietheorie	335
8.3.4	Konzept der Entfremdung	336
8.3.5	Theorien der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsfluktuation	336
8.3.6	Sozialisierungstheoretische Ansätze	337
8.4	Zusammenfassende Interpretation der Ergebnisse und Folgerungen	338
ANHANG A	Empirische Untersuchungen über den Zusammen- hang zwischen Rückfälligkeit und Aspekten der beruflichen Tätigkeit bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen	344
1.	Aspekte der beruflichen Tätigkeit vor der aktuellen Sanktion	344
1.1	Aspekte der Qualifikation	348
1.2	Aspekte der Kontinuität des Arbeitsverhaltens	353
2.	Aspekte der beruflichen Tätigkeit nach der aktuellen Sanktion	358
2.1	Aspekte der Qualifikation	358
2.2	Aspekte der Kontinuität des Arbeitsverhaltens	365
ANHANG B	Konstruktion der Gesamtskala und der Subskala zu NA	370
1.	Zu den Grundlagen des Messens	370
2.	Schwierigkeitskoeffizienten der Items	372
3.	Überprüfung der Dimensionalität der Items	376
4.	Durchführung von Itemanalysen zur Bildung von Subskalen	383
ANHANG C	Konstruktion der Skalen der Arbeits- und generellen Orientierungen	394
ANHANG D	Fragebogeninstrumente	403
	LITERATUR	426

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 5.1	Statistische Kennwerte der beiden Subskalen Soziale Beziehung (NASB) und Arbeit und Betrieb (NAAB) für beide Stichproben	Seite 145
Tabelle 5.2	Mittelwerte und Standardabweichungen der Gesamtskala, der Subskalen und der Unterskalen für beide Stichproben und Ergebnisse des zweiseitigen t-Test	149
Tabelle 5.3	Linear - auf eine 4-Punkte-Skala - transformierte Mittelwerte der 9 Unterskalen, der beiden Subskalen und Gesamtskala zur NA für beide Stichproben	157
Tabelle 6.1.1	Arbeits- und generelle Orientierungen: Valenzen; Mediane der linear auf eine 7-Punkte-Skala transformierten Skalen und Ergebnisse des MANN-WHITNEY-U-Tests	178
Tabelle 6.1.2	Arbeits- und generelle Orientierungen: Realisierungserwartungen (RE): Mediane der linear auf eine 7-Punkte-Skala transformierten Skalen und Ergebnisse des MANN-WHITNEY-U-Tests	186
Tabelle 6.1.3	Arbeits- und generelle Orientierungen: Einschätzung der Valenz beim "Durchschnittsbürger" (D): Mediane der linear auf eine 7-Punkte-Skala transformierten Skalen und Ergebnisse des MANN-WHITNEY-U-Tests	188
Tabelle 6.1.4	Arbeits- und generelle Orientierungen: V-RE-Diskrepanzen bei JS und PEER	191
Tabelle 6.1.5	Arbeits- und generelle Orientierungen: V-D-Diskrepanzen bei JS und PEER	194
Tabelle 6.2.1.	Zusammenhang zwischen der Arbeitsorientierung formeller beruflicher Status (BS) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe	204
Tabelle 6.2.2	Zusammenhang zwischen der Arbeitsorientierung BS (V-RE-Kombinationen) und Berufsausbildung (LEHRE) einerseits und NAAB andererseits	209
Tabelle 6.2.3	Zusammenhang zwischen der Arbeitsorientierung formeller beruflicher Status (BS) - Wertentfremdung - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe	212

Tabelle 6.2.4	Zusammenhang zwischen der Arbeitsorientierung sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz (SA) - V-RE-Kombination - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe	215
Tabelle 6.2.5	Zusammenhang zwischen der Arbeitsorientierung sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz (SA) - Wertentfremdung - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe	218
Tabelle 6.2.6	Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung Konsum (KO) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe	220
Tabelle 6.2.7	Zusammenhang zwischen der Orientierung Schuldenfreiheit (SF) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe	223
Tabelle 6.2.8	Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung Familie und Vaterrolle (FA) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NA, NASB, NAAB - bei der JS und PEER-Stichprobe	227
Tabelle 6.2.9	Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung Familie und Vaterrolle (FA) - Wertentfremdung - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe	229
Tabelle 6.2.10	Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung der generellen sozio-emotionalen Integration (SI) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe	233
Tabelle 6.2.11	Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung der generellen sozio-emotionalen Integration (SI) - Wertentfremdung - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe	234
Tabelle 6.2.12	Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung Entstigmatisierung (EN) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS-Stichprobe	235

Tabelle 6.2.13	Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung Vermeidung von Rückfälligkeit (RÜ) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS-Stichprobe	236
Tabelle 7.2.1	Indikatoren für Sozialisationsbedingungen (objektive Merkmale), JS- und PEER-Stichprobe	282
Tabelle 7.2.2	Indikatoren zu den beiden weiteren Arbeitsorientierungen und zu den Haftorientierungen (subjektiver Merkmale), nur JS	283
Tabelle 7.3.1	Interkorrelation der Prädiktor- und Kriteriumsvariablen, PEER-Stichprobe (N = 211)	288
Tabelle 7.3.2	Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NAG nach Biographie-Variablen, PEER-Stichprobe	289
Tabelle 7.3.3	Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NAAB nach Biographie-Variablen, PEER-Stichprobe	293
Tabelle 7.3.4	Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NASB nach Biographie-Variablen, PEER-Stichprobe	295
Tabelle 7.3.5	Interkorrelation der Biographie-Prädiktoren und Kriteriumsvariablen, JS-Stichprobe	298
Tabelle 7.3.6	Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NAG nach Biographie-Variablen, JS-Stichprobe	299
Tabelle 7.3.7	Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NAAB nach Biographie-Variablen, JS-Stichprobe	304
Tabelle 7.3.8	Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NASB nach Biographie-Variablen, JS-Stichprobe	305
Tabelle 7.3.9	Interkorrelation der Prädiktor- und Kriteriumsvariablen für Arbeits- und Haftorientierungen, JS-Stichprobe	308
Tabelle 7.3.10	Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NAG nach Arbeits- und Haftorientierungen, JS-Stichprobe	310
Tabelle 7.3.11	Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NAAB nach Arbeits- und Haftorientierungen, JS-Stichprobe	312

Tabelle 7.3.12	Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NASB nach Arbeits- und Haftorientierungen, JS-Stichprobe	313
Tabelle A1	Zusammenhang zwischen Lehre vor der aktuellen Sanktion und Rückfälligkeit in den empirischen Untersuchungen	349
Tabelle A2	Zusammenhang zwischen beruflicher Tätigkeit (vor der aktuellen Sanktion) und Rückfälligkeit in den empirischen Untersuchungen	352
Tabelle A3	Zusammenhang zwischen ungeordnetem Arbeits- verhältnis vor der aktuellen Sanktion und Rückfälligkeit in den empirischen Unter- suchungen	355
Tabelle A4	Zusammenhang zwischen der Häufigkeit des Arbeitsstellenwechsels vor der aktuellen Sanktion und Rückfälligkeit in den empirischen Untersuchungen	357
Tabelle A5	Zusammenhang zwischen Berufsausbildung und Mißerfolg unter Kontrolle von früherer Fürsorgeerziehung / Jugendstrafe	360
Tabelle B1	NA-Skala: Schwierigkeitskoeffizienten der 34 Items bei JS und PEER-Stichprobe	374
Tabelle B2	Instrument NA (30 Items), Faktorladungen und Kommunalitäten bei 2 rotierten Faktoren, JS- und PEER-Stichprobe	379
Tabelle B3	Instrument NA (30 Items), Faktorladungen und Kommunalitäten bei 3 rotierten Faktoren, JS- und PEER-Stichprobe	381
Tabelle B4	Korrigierte Trennschärfen der Items von NA, die auf dem 1. Faktor der 2-faktoriellen Lösung die höchste Ladung zeigten, bei JS- und PEER-Stichprobe	385
Tabelle B5	Trennschärfen der Items von NA, die auf dem 2. Faktor der 2-faktoriellen Lösung die höchste Ladung zeigten, bei JS- und PEER- Stichprobe	387
Tabelle B6	Skalenwerte der 1. Subskala von NA (Soziale Beziehungen), NASB, für beide Stichproben	388
Tabelle B 7	Skalenwerte der 2. Subskala von NA (Arbeit und Betrieb), NAAB, und der Gesamtskala, NAG, für beide Stichproben	390
Tabelle C1	Korrigierte Trennschärfekoeffizienten der Items zur Messung von Arbeits- und gene- rellen Orientierungen: Valenzen (V), Realisierungserwartungen (RE), und vermutete gesellschaftliche Valenzen (D), JS- und PEER- Stichprobe	395

Tabelle C2	Kennwerte der Skalen der Arbeits- und generellen Orientierungen. JS- und PEER-Stichprobe: Valenzen (V)	398
Tabelle C3	Kennwerte der Skalen der Arbeits- und generellen Orientierungen. JS- und PEER-Stichprobe: Realisierungserwartungen (RE)	399
Tabelle C4	Kennwerte der Skalen zur Einschätzung der gesellschaftlichen Valenz der Arbeits- und generellen Orientierungen (D): JS- und PEER-Stichprobe	400

ABBILDUNGEN UND ÜBERSICHTEN

Abbildung 1	Kognitiv-motivationales Analysemodell für NA	35a
Abbildung B1	Verlauf der Eigenwerte bei JS und PEER; NA, 30 Items	378
Übersicht A1	Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen beruflicher Tätigkeit und Rückfälligkeit	345

0. Einleitung

Es mag anachronistisch anmuten, daß sich in einer Zeit hoher Jugendarbeitslosigkeit und starken Lehrstellenmangels eine Arbeit mit der Neigung junger Menschen zum Verlassen des Arbeitsplatzes befaßt. Dies könnte den Verdacht aufkommen lassen, durch diese Arbeit würde – wie so oft im öffentlichen Leben – der Versuch unternommen, Probleme der strukturellen Entwicklung einer Gesellschaft durch individuelle Ursachenzuschreibungen wegzudiskutieren oder auch wegzuforschen.

Einer solchen Zielsetzung unterliegt die vorliegende Arbeit nicht. Im Gegenteil: Sie beabsichtigt, Eigenschaftsattribution im Bereich des Arbeitsverhaltens kritisch zu hinterfragen, ohne dabei die Berechtigung oder auch wissenschaftliche Zweckmäßigkeit einer solchen Eigenschaftsattribution von vornherein auszuschließen.

Die vorliegende Arbeit befaßt sich mit folgenden Fragestellungen:

1. Neigen junge Strafgefangene stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes als Gleichaltrige?
2. Welche Erklärungen für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes können gegeben werden?

Zur Bearbeitung dieser Fragestellungen werden zunächst bisher vorliegende Untersuchungen über den Zusammenhang zwischen Aspekten des Arbeitsverhaltens und einer spezifischen Form des strafbaren Verhaltens, der Rückfälligkeit, dargestellt und in ihren Ergebnissen gewürdigt (Kap. 1). Kap. 2 befaßt sich mit wissenschaftstheoretischen und methodologischen Voraussetzungen sozialwissenschaftlichen Handelns. Dort werden die der Arbeit zugrundeliegenden Prinzipien sozialwissenschaftlicher Forschung erörtert. Im Sinne des Postulats, daß die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes vor allem vor dem Hintergrund der Vorstellungen über Arbeit und Beruf verständlich wird, behandelt Kap. 3 die individuelle und gesellschaftliche Bedeutung von Arbeit und Beruf unter mehreren Aspekten. In diesem Zusammenhang wird auch ein Modell zur Analyse der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes vorgeschlagen.



Mit dem Kap. 4, das die Beschreibung der Stichproben und des Untersuchungsdesigns enthält, beginnt der empirische Teil der Arbeit. In Kap. 5 wird das Konzept der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes operationalisiert. Dort erfolgt auch der Vergleich zwischen jungen Strafgefangenen und Gleichaltrigen ohne Hafterfahrung hinsichtlich dieses Konzepts.

In Kap. 6 werden Teilaspekte des Modells zur Analyse des Zusammenhangs zwischen individueller Bedeutung der Arbeit, begrifflich gefaßt in dem Konzept der Arbeitsorientierung, und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes empirisch überprüft. In Kap. 7 wird dieser Erklärungsansatz durch die Verwendung eines sozialisationstheoretischen Paradigmas ergänzt.

Die Arbeit schließt mit einer zusammenfassenden Interpretation der empirischen Ergebnisse und mit vorsichtigen kriminalpolitischen Folgerungen.

THEORETISCHER TEIL

1. Empirische Untersuchungen über den Zusammenhang zwischen Aspekten der beruflichen Tätigkeit und Rückfälligkeit

In der kriminologischen Literatur wird immer wieder auf den statistischen Zusammenhang zwischen Aspekten der beruflichen Tätigkeit und Kriminalität bzw. Rückfälligkeit verwiesen. Hierbei werden im allgemeinen zwei Aspekte der beruflichen Tätigkeit unterschieden: die berufliche Qualifikation bzw. Position und die Kontinuität des Arbeitsverhaltens.¹⁾

Vor allem die Kontinuität des Arbeitsverhaltens wird von der am Straftäter orientierten Kriminologie in ihrer Bedeutung für das kriminelle Handeln hervorgehoben. So schreibt z. B. KAUFMANN (1971, 248), "daß unstabiles Arbeitsverhalten häufig mit (chronischer) Kriminalität einhergeht". GÖPPINGER (1980, 286 ff.) berichtet über Ergebnisse der Tübinger Jungtäter-Vergleichs-Untersuchung, in der die geringere berufliche Qualifikation junger Straftäter und ihre weniger ausgeprägten Bindungen zum Beruf deutlich hervortreten. KAISER (1977, 166) sieht eine "verhältnismäßig große Übereinstimmung" der Untersuchungen zum Arbeitsverhalten in Lehre und Beruf. "Durchweg unterscheiden sich die registrierten jungen Rechtsbrecher durch eine negativere Arbeitseinstellung und durch eine geringere Ausdauer im Arbeitsverhalten.....". Seine Interpretation dieser Daten lautet: "Anscheinend haben die negativ sozial Auffälligen nicht jene Einstellung erlernt, die zur Regelmäßigkeit in der Arbeit, zur Erfüllung von Leistungssoll und Leistungsgeschwindigkeit notwendig sind" (ebd.). HELLMER (1974, 266) bringt den Zusammenhang zwischen Kontinuität des Arbeitsverhaltens und kriminellem Handeln auf die Formel: "Berufliche Stetigkeit ist Ausdruck einer sozialen, Kriminalität dagegen einer asozialen Lebensweise".

Welch großen Stellenwert die deutsche Kriminologie der Kontinuität des Arbeitsverhaltens zukommen läßt, bringt KAUFMANN (1971, 248) zum Ausdruck, indem sie von der "Kardinalsfrage der Stabilität und Instabilität im Arbeitsverhalten" spricht, die "ein zentrales Thema für die Kriminologie

1) Auch die kriminologische (und kriminogene) Bedeutsamkeit spezifischer Berufe fand in der Literatur eine gewisse Beachtung, so z. B. bei HELLMER (1974, 271 ff.). Daß Inhaber bestimmter Berufe generell eher zu kriminellen Handlungen neigen, wird heute jedoch kaum noch ernsthaft vertreten (SCHELLHOSS 1974, 56; CYPRIAN 1977, 79). In Einzelfällen mag jedoch durchaus die berufliche Tätigkeit für kriminelle Handlungen bedeutsam sein.

der Gegenwart bilden (müßte), sowohl im Hinblick auf die Entstehungszusammenhänge als auch die ... Fragen der Resozialisierung".

Auffällig ist, daß die Autoren auf eine kausale Interpretation des Zusammenhanges zwischen beruflicher Tätigkeit (vor allem Arbeitsverhalten und -einstellungen) und Rückfälligkeit weitgehend verzichten. Sie konstatieren zwar berufliche Unstetigkeit und negative Arbeitseinstellungen als ein wesentliches Merkmal von kriminell Auffälligen, behaupten jedoch nicht, dieses Arbeitsverhalten sei die Ursache für kriminelles Handeln. Sie nehmen zur "Erklärung" dieses Zusammenhangs vielmehr Rekurs auf Einstellungs- und Sozialisationskonzepte.

So sieht HELLMER (1974, 266) die "soziale und asoziale Lebensweise" als "äußerliches Zeichen" an, als "Ergebnisse einer langwierigen inneren Entwicklung, die wie jede andere Entwicklung ihre Bedingungen hat". Wirkungen der Straftat ("Ausgliederung aus dem Berufsleben", "Beseitigung der inneren psychischen Schranken" und berufliche Entfremdung) werden als Meilensteine einer solchen Entwicklung genannt (ebd., 267 ff.). Auch KAUFMANN nennt "Auswirkungen der Bestrafung und des Freiheitsentzugs" als mögliche Erklärung für diesen Zusammenhang. Teilweise sei "die berufliche Unstete Ausdruck der gesamten Persönlichkeitsstruktur" (KAUFMANN 1971, 248). KAISER meint, die nicht erlernten Einstellungen (siehe obiges Zitat) könnten Aufstiegsbarrieren nach sich ziehen und in "Rückzugsstrategien mit schlechterer Arbeitsleistung, höherer Unfallgefahr und auch Kriminalität" enden (KAISER 1977, 166).

Derartige Vermutungen werden auch von Autoren geäußert, die einen direkten Zusammenhang zwischen beruflicher Tätigkeit und kriminellem Handeln explizit kritisieren. Zwar sei - so z. B. MÜLLER-DIETZ - "die früher häufig geäußerte Ansicht, daß Arbeitsscheu und Trägheit die 'Hauptursachen kriminellen Verhaltens bilden' ...nicht mehr aufrechtzuerhalten" (1973a, 18). Doch ließe die Kriminalätiologie "immerhin die Annahme zu, daß Phänomene wie Abbruch einer Lehre, Arbeitsscheu, mangelnde Berufsausbildung selbst eher symptomatischen als kausalen Charakter tragen". "Nicht das Fehlen einer beruflichen Vorbildung (sei) die Ursache für delinquentes Verhalten, sondern beide Phänomene (seien) Ausdruck einer tieferliegenden Störung im Sozialbereich des Täters" (ebd.). Was unter dieser "tieferliegenden Störung" zu verstehen ist, sagt der Autor an anderer Stelle: "...Einschränkungen oder Störungen der Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit,...Reduktionen

der Sprach- und Ausdrucksmöglichkeiten, ...Fehlen von Frustrationstoleranz, ...aggressive oder regressive Verhaltensweisen ..., kurz: ... (Mängel) der Außenweltbeziehungen und Persönlichkeitsstruktur..." (MÜLLER-DIETZ 1973b, 246). Zur Erklärung dieser fehlentwickelten Persönlichkeitsstruktur werden Merkmale der familiären und gesellschaftlichen Herkunft wie Problemfamilien, Obdachlosenviertel, Slums und ähnlich randständiger Bereiche herangezogen (ebd.).

Diese Überlegungen entbehren durchaus nicht einer gewissen Plausibilität. Die verwendeten Begriffe sind jedoch so wenig expliziert, die Art der theoretischen Beziehungen zwischen den Merkmalen so wenig präzise, daß der Informationsgehalt dieser Aussagen als gering zu werten ist, ganz abgesehen davon, daß die unterstellten Zusammenhänge empirisch nicht belegt werden, jedoch als Tatsachenbehauptungen und nicht als Hypothesen formuliert sind.

Andererseits ist m. E. die Absicht von MÜLLER-DIETZ, eine häufig unterstellte einfache kausale Relation zwischen Arbeitsverhalten und Kriminalität zu widerlegen, zu begrüßen. Wird man (d. h. der Verfasser) doch angesichts der sonst verwendeten Begriffe wie "asozial", "berufliche Unstete" den Verdacht nicht los, daß der so konstruierte Zusammenhang von starken ideologischen Momenten geprägt ist. Um es überspitzt zu sagen: Jemand, der nicht regelmäßig arbeitet, ist zumindest ein "Soziopath",¹⁾ wenn nicht ein "Asozialer".

Daß der häufigere Arbeitsstellenwechsel nicht notwendigerweise durch Persönlichkeitsmerkmale erklärt werden muß, darauf verweisen VILLMOW & KAISER (1973, 36). Beschäftigungsverhältnisse können auch durch die Inhaftierung beendet worden sein. Arbeitsstellenwechsel können aufgrund von Stigmatisierungen durch Arbeitgeber und Kollegen erfolgen.

Was ist nun dran an dem - zumindest statistischen - vermuteten Zusammenhang zwischen beruflicher Tätigkeit und kriminellem Handeln? Auf welche empirischen Untersuchungen stützen sich diese Aussagen, und wie sind deren Ergebnisse zu bewerten?

Im folgenden werden einige empirische Untersuchungen über den Zusammen-

1) MÜLLER-DIETZ 1973b, 246. Der Autor bezieht diesen Begriff jedoch auf Delinquente, die sich u. a. aber auch durch "Arbeitsscheu" auszeichnen.

hang zwischen zwei Aspekten der beruflichen Tätigkeit, der Qualifikation und der Kontinuität, und einer spezifischen Art kriminellen Handelns, der Rückfälligkeit nämlich, in ihren Ergebnissen dargestellt.¹⁾ Ziel dieser Literaturanalyse ist es zu prüfen, welcher Art die Zusammenhänge zwischen beruflicher Tätigkeit und Rückfälligkeit sind, ob statistische Zusammenhänge zwischen beiden Variablen als gesichert anzusehen sind und ob sie gegebenenfalls als kausale oder als Scheinkorrelation zu werten sind.

Hierzu werden insgesamt 20 empirische Untersuchungen aus verschiedenen Ländern herangezogen, die in den letzten 20 Jahren durchgeführt wurden.²⁾ 16 Studien wurden in der BRD angefertigt, zwei stammen aus den USA, je eine aus Großbritannien und Frankreich. Allen Untersuchungen liegen Stichproben von Jugendlichen, Heranwachsenden oder jungen Erwachsenen zugrunde, die in einem bestimmten Zeitraum zu einer Jugend- oder Freiheitsstrafe mit oder ohne Bewährung oder einem Jugendarrest verurteilt wurden. Diese Verurteilung, die Bestandteil der Definition der Stichprobe ist, wird im folgenden als aktuelle Sanktion bezeichnet. Alle Untersuchungen überprüfen die Rückfälligkeit der Verurteilten nach einem stark variierenden Zeitraum zwischen einem Jahr und 15 Jahren, wobei Rückfälligkeit oder "Mißerfolg" in verschiedener Weise definiert werden. Die Variablen zur beruflichen Tätigkeit erstrecken sich auf die Lehre, das Qualifikationsniveau des ausgeübten Berufs und auf die Kontinuität der beruflichen Tätigkeit. Sie beziehen sich zum Teil auf die Zeit vor der aktuellen Sanktion, zum Teil auf die Zeit danach.

An dieser Stelle erfolgt nur eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse. Ausführlicher werden sie im Anhang A wiedergegeben.³⁾

1) Bisher war nur von der Kontinuität der beruflichen Tätigkeit die Rede. Es mag daher vielleicht überraschen, daß jetzt auch die berufliche Qualifikation in ihrem Zusammenhang mit der Rückfälligkeit betrachtet werden soll. Der Grund hierfür liegt zum einen darin, daß sich Qualifikations- und Kontinuitätsaspekte bei der Messung nicht trennen lassen. So kann der Abbruch einer Lehre unter Qualifikationsaspekten und auch unter Kontinuitätsaspekten betrachtet werden. Zum anderen dürfte die Kontinuität des Arbeitsverhaltens in einer engen Beziehung zur erreichten Qualifikation stehen.

2) Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird hierbei nicht erhoben.

3) Dort wird auch das Problem der unterschiedlichen Messung der Rückfälligkeit angesprochen.

Im folgenden werden als erste die empirisch vorgefundenen Zusammenhänge zwischen der beruflichen Qualifikation und Rückfälligkeit dargestellt,¹⁾ daran anschließend die Beziehungen zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit.

1.1. Statistische Zusammenhänge zwischen der Qualifikation der beruflichen Tätigkeit und Rückfälligkeit sowie Möglichkeiten ihrer Interpretation

Der Abschluß einer Lehre und die Position eines Facharbeiters oder Gesellen (Angestelltenberufe fallen zahlenmäßig nicht ins Gewicht) können als Indikator für eine höhere Qualifikation der beruflichen Tätigkeit herangezogen werden. Die zugrunde liegenden Untersuchungen zeigen eindeutig, daß junge Straftäter, die vor ihrer Verurteilung oder Inhaftierung eine Lehre abgeschlossen haben, zu einem geringeren Anteil rückfällig werden als jene, die über keinen Lehrabschluß verfügen, also entweder eine Lehre abgebrochen oder erst gar nicht begonnen haben. Die Differenzen in den Rückfallquoten liegen zwischen 18% und 30%.²⁾ Etwas geringer sind diese Differenzen, wenn die Rückfallquoten der jungen Straftäter, die vor der aktuellen Sanktion als ungelernte bzw. gelernte Arbeiter beschäftigt waren, untereinander verglichen werden.

Ob diese Differenzen als hoch oder gering anzusehen sind, hängt von den Erwartungen oder von Bewertungskriterien ab. Geht man von der sicher zutreffenden Annahme aus, daß auf die Rückfälligkeit eine Reihe von Faktoren Einfluß nehmen, so könnte man zu der Bewertung gelangen, die berufliche Qualifikation als einzelne Variable sei für die spätere Rückfälligkeit von erheblicher Bedeutung. Eine solche Bewertung ist jedoch aus mehreren Gründen angreifbar:

1) Auf den Zusammenhang zwischen beruflicher Tätigkeit in der Anstalt und Rückfälligkeit wird hier nicht eingegangen. Berufstätigkeit und Arbeitsverhalten in der Anstalt sind von ganz anderen Faktoren geprägt als in Freiheit, z. B. Einschränkung der Wahlmöglichkeiten, Art des Be-(Ent-)lohnungs- und Sanktionssystems, Arbeitsplatz als Ort sonst stark eingeschränkter Interaktionsmöglichkeiten (vgl. hierzu z. B. KOCH 1970; HEIERLI 1973). Handelt es sich bei der beruflichen Tätigkeit um eine Aus- oder Weiterbildung, so wird dies in Form der formalen beruflichen Qualifikation zum Zeitpunkt der Entlassung mit berücksichtigt.

2) Die Differenzen wurden wie folgt berechnet: Anteil der Rückfälligkeit in der Kategorie: keine berufliche Qualifikation minus Anteil der Rückfälligen in der Kategorie: berufliche Qualifikation vorhanden. Die Einzelergebnisse finden sich in Anhang A, Abschnitt 1.1. und 2.1.

- 1) Der Erwerb eines beruflichen Ausbildungsabschlusses vor der aktuellen Sanktion kann mit anderen Variablen positiv korrelieren, die ihrerseits rückfallmindernd wirken können. Zu nennen wäre hier z. B. das Ausmaß der kriminellen Karriere vor der aktuellen Sanktion. Angesichts des Durchschnittsalters der untersuchten Stichproben von i. d. R. 19 - 20 Jahren dürften junge Straftäter, die vor der aktuellen Sanktion rechtlich auffällig wurden, evtl. sogar schon eine Jugendstrafe verbüßten, eher eine begonnene Lehre - gezwungenermaßen oder freiwillig - abgebrochen haben als andere, die zum ersten Male mit einer strafrechtlichen Sanktion belegt wurden. Diese Annahme wird unterstützt durch das empirische Ergebnis, daß in den Untersuchungen, deren Untersuchungspersonen als aktuelle Sanktion eine Jugendstrafe mit Bewährung erhielten, der Anteil der Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung größer ist als in jenen Untersuchungen, deren Untersuchungspersonen eine Jugendstrafe auch verbüßen mußten. Ferner kann aufgrund empirischer Ergebnisse unterstellt werden, daß junge Straftäter mit einer relativ ausgeprägten kriminellen Karriere eher rückfällig werden als solche mit einer vergleichsweise geringen kriminellen Belastung.¹⁾

Ob die berufliche Qualifikation tatsächlich mit der Rückfälligkeit in Zusammenhang steht oder ob es sich hierbei um eine Scheinkorrelation handelt, kann nur durch die Verwendung multivariater Verfahren entschieden werden, die jedoch nur selten angewendet wurden.²⁾

- 2) Selbst wenn durch die Anwendung multivariater Verfahren eine Differenzierung der Ergebnisse erreicht werden kann, ist eine kausale Interpretation dieser Zusammenhänge letztlich nicht möglich, da generell bei nicht-experimentellen Untersuchungen keine kausalen Beziehungen, d. h. Gesetzaussagen überprüft werden können. Für eine kausale Interpretation des Zusammenhangs zwischen beruflicher Qualifikation vor der aktuellen Sanktion und Rückfälligkeit ist schon allein aus dem Grund Zurückhaltung ge-

1) So stellt GLASER z. B. fest, daß bei jungen Straftätern das Alter bei der ersten Inhaftierung von mehreren Variablen den stärksten Zusammenhang zur Rückfälligkeit aufzeigt (GLASER 1964, 298 ff.). Auch bei SYDOW findet sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen Alter bei der ersten Verurteilung oder Anzahl der Vorstrafen einerseits und Rückfälligkeit andererseits (SYDOW 1963, 689 ff.). Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt SCHÜNEMANN (1971, 95 ff.).

2) Eine Ausnahme bildet hier die schon genannte Untersuchung von GLASER (1964, 298 ff.).

boten, daß Faktoren nach der aktuellen Sanktion einen intermittierenden Einfluß auf diesen Zusammenhang haben dürften.

- 3) Neben methodischen und methodologischen Bedenken bestehen auch noch die folgenden Einwände gegen eine kausale Interpretation, die in dem Definitionscharakter von Rückfälligkeit begründet liegen. Jede, auch die erneute Verurteilung und Strafzumessung ist das Ergebnis eines Deutungs- und Bewertungsprozesses¹⁾ (SACK 1974, 466 ff.), in den auch Informationen über den sozialen Hintergrund des "Täters" einfließen. Gerade für die hier betroffene Population junger Straftäter dürfte eine abgeschlossene Lehre oder eine entsprechende berufliche Position sich strafmildernd auswirken. In Grenzfällen, in denen z. B. Einstellung des Verfahrens und Verurteilung prinzipiell mögliche Verfahrensergebnisse darstellen, könnte eine abgeschlossene Lehre die Wahrscheinlichkeit einer Einstellung erhöhen. Ein statistischer Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation und Rückfälligkeit kann also zumindest teilweise auf die Rechtsprechungspraxis zurückzuführen sein. Nun mögen, wie man vielleicht zu recht einwenden wird, solche Grenzfälle in der Praxis selten auftreten. Damit wäre der Effekt der Urteilsfindung auf den genannten Zusammenhang als gering einzustufen. Selbst wenn die berufliche Qualifikation "nur" strafmildernd wirkt, eine Verurteilung also erfolgt, kann sich diese Urteilspraxis auf den genannten Zusammenhang in den empirischen Untersuchungen auswirken. Denn Rückfälligkeit wird in den Untersuchungen erst dann als gegeben angenommen, wenn eine erhebliche Sanktion erfolgt.²⁾ Dies bedeutet, daß auch strafmildernde "Einflüsse" der beruflichen Qualifikation den statistischen Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation und Rückfälligkeit mitbestimmen können.³⁾

Die Interpretation des eindeutig vorliegenden statistischen Zusammenhangs zwischen beruflicher Qualifikation vor der aktuellen Sanktion und Rückfälligkeit ist also durchaus problematisch.

1) Prozeß hier im Sinne von Verlauf, nicht von Gerichtsprozeß.

2) Zur Definition der Rückfälligkeit vgl. Übersicht A 1 in Anhang A. In den Untersuchungen wird statt Rückfälligkeit meist der Terminus Mißerfolg verwendet. Die Terminologie wurde auch im Anhang A übernommen.

3) In welchem Ausmaß die berufliche Qualifikation das Urteil und damit auch die Korrelation tatsächlich beeinflußt, kann hier nicht ermittelt werden. Empirische Untersuchungen liegen hier nach Kenntnis des Verfassers nicht vor.

Als theoretisch bedeutsamer könnten jene Ergebnisse eingestuft werden, die den Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation nach der aktuellen Sanktion und Rückfälligkeit beinhalten. Die Wirkungsfaktoren, die sich hinter dem Indikator beruflicher Qualifikation verbergen, sind dem Rückfalldatum zeitlich näher. Einige Untersuchungen hierzu unternehmen den Versuch einer Evaluation von Berufsausbildungsmaßnahmen während der Inhaftierung, andere setzen den beruflichen Werdegang nach der Entlassung bzw. nach der Verurteilung zu einer Jugendstrafe mit Bewährung in Beziehung zur Rückfälligkeit. Die erstgenannten Untersuchungen zeigen mit einer Ausnahme, daß Gefangene, die mit Erfolg an einer Berufsausbildung teilnahmen, später zu einem geringeren Prozentsatz rückfällig wurden, wobei die Prozentsatzdifferenzen zwischen 11 und 18 Prozentpunkten liegen. Einige dieser Untersuchungen können den ermittelten Zusammenhang zwischen Berufsausbildung in der Anstalt und Rückfälligkeit auch bei einer Kontrolle von Sozialisationsvariablen aus der Zeit vor der aktuellen Sanktion nachweisen.¹⁾

Auch die übrigen Untersuchungen, die den Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation nach der aktuellen Sanktion und Rückfälligkeit überprüfen, zeigen, daß junge Straftäter mit einer abgeschlossenen Lehre oder in einer entsprechenden beruflichen Position seltener rückfällig werden als jene, die über keine berufliche Qualifikation verfügen können. Die Prozentsatzdifferenzen in den einzelnen Untersuchungen schwanken hier zwischen 15 und 35 Prozentpunkten. Sofern überprüft, bleibt dieser Zusammenhang auch bei einer Kontrolle von Sozialisationsvariablen aus der Zeit vor der aktuellen Sanktion bestehen.²⁾

Der statistische Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation und Rückfälligkeit kann als relativ gesichert angesehen werden. Dies ergeben die hier zugrundeliegenden Untersuchungen. Wie er zu erklären ist, wird in den Untersuchungen jedoch nicht deutlich.

1) vgl. Anhang A, Kap. 2.1.

2) vgl. im einzelnen hierzu Anhang A, Kap. 2.1.

1.2. Statistische Zusammenhänge zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit und Möglichkeiten ihrer Interpretation

Die Variable Kontinuität des Arbeitsverhaltens berührt die Thematik dieser Arbeit unmittelbar. Kontinuität des Arbeitsverhaltens könnte als die Manifestation der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes gelten. Wie die Variable Kontinuität des Arbeitsverhaltens in den vorliegenden Untersuchungen konstruiert und interpretiert wird und welche Beziehungen zwischen Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit bestehen, wird im folgenden abgehandelt.

Die unter dem Begriff der Kontinuität des Arbeitsverhaltens gefaßten Variablen sind zum einen Indikatoren, die sich auf singuläre Aspekte der Kontinuität des Arbeitsverhaltens beziehen. Hierbei wird in der Mehrzahl der Untersuchungen die Häufigkeit des Arbeitsstellenwechsels - zum Teil auf einen bestimmten Zeitraum bezogen - betrachtet. Auch Arbeitslosigkeit, Arbeitsbummelei, Arbeitsscheu, Wechsel des Berufszweige werden als Einzelaspekte berücksichtigt.

Zum anderen haben fast alle Autoren, die sich mit den Zusammenhängen zwischen Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit befassen, zusätzlich zu den Einzelindikatoren auch einen summarischen Index konstruiert, der das Arbeitsverhalten insgesamt beschreiben soll und als geordnetes / ungeordnetes Verhältnis zur Arbeit oder als Arbeitseinstellung bezeichnet wird.¹⁾ Die Indikatoren zur Kontinuität des Arbeitsverhaltens beziehen sich zum Teil auf die Zeit vor der aktuellen Sanktion, zum Teil auf die Zeit nach der Verurteilung bzw. Inhaftierung.

Die Ergebnisse der hier zugrundeliegenden Untersuchungen lassen sich wie folgt zusammenfassen: Personen, die vor der aktuellen Sanktion häufig den Arbeitsplatz wechselten, werden später zu einem größeren Anteil rückfällig. In einer Untersuchung wird ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Rückfälligkeit nur bei "extrem" häufigem Arbeitsplatzwechsel festgestellt. In 4 Untersuchungen werden Personen mit einem häufigen Arbeitsplatzwechsel um einen höheren Anteil rückfällig, der zwischen 24% und 44% liegt. 4 weitere Untersuchungen, deren Ergebnisse sich nicht in

1) Nähere Angaben hierzu und zu den folgenden dargestellten Ergebnissen finden sich im Anhang A, Abschnitt 1.2 und 2.2.

dieser Form darstellen ließen, können ebenfalls diesen Zusammenhang nachweisen. Arbeitslosigkeit, "Arbeitsscheu" und "Arbeitsbummelei" vor der aktuellen Sanktion sind statistisch ebenfalls mit einer höheren Rückfallhäufigkeit verbunden. Auch bei der summarischen Einschätzung des Arbeitsverhältnisses vor der aktuellen Sanktion als ungeordnet ergeben sich größere Rückfälligkeitsanteile, die - von 2 Ausnahmen abgesehen - etwa um 25% höher sind als bei jenen Personen, denen ein geordnetes Verhältnis zur Arbeit zugeschrieben wurde.

5 Untersuchungen setzen Indikatoren für die Kontinuität des Arbeitsverhaltens nach der aktuellen Sanktion, also nach der Verurteilung bzw. Entlassung, zur Rückfälligkeit in Beziehung. Die gewählten Indikatoren sind zum Teil mit jenen identisch, die auch für die Kontinuität des Arbeitsverhaltens vor der aktuellen Sanktion herangezogen wurden. Zusätzlich hierzu werden die folgenden Indikatoren verwendet: Wechsel des Berufszweiges, ein aus Arbeitslosigkeit, Entlassung und Arbeitswechsel konstruierter Index, Veränderung des Beschäftigungsmusters nach der Entlassung, die Dauer der längsten Beschäftigung nach der Verurteilung / Entlassung, die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung nach der Entlassung und schließlich die Beibehaltung der alten Beschäftigung nach der Verurteilung (zu einer Jugendstrafe mit Bewährung) bzw. die Dauer der nachfolgenden Arbeitslosigkeit.

Welcher Indikator in diesen Untersuchungen auch mit Rückfälligkeit in Zusammenhang gebracht wird, es zeigen sich in den bivariaten Zusammenhängen überall die gleichen Tendenzen: Personen, die nach der Verurteilung bzw. Haftentlassung nicht kontinuierlich einer beruflichen Tätigkeit nachgehen, werden zu einem höheren Anteil rückfällig. Zu anscheinend divergierenden Ergebnissen gelangen 2 Untersuchungen, die diesen Zusammenhang an einer Kontrollvariable überprüfen. Bei SCHÜNEMANN ist der Zusammenhang zwischen Arbeitsstellenwechsel und Rückfälligkeit für Personen mit leichten oder schweren "Störungen" im früheren Sozialisationsprozeß größer als für Personen ohne derartige "Störungen" (SCHÜNEMANN 1971, 265). Demgegenüber finden BOTTOMS & McCLINTOCK, daß Personen, deren Beschäftigungsmuster sich nach der Haftentlassung im Vergleich zu ihrem Arbeitsverhalten vor der Inhaftierung verschlechtert, nur dann häufiger rückfällig werden, wenn sie nicht oder nur in geringem Ausmaß kriminell vorbelastet sind (BOTTOMS & McCLINTOCK 1973, 366 f.). Ob sich diese Ergebnisse tatsächlich widersprechen, muß je-

doch letztlich offen bleiben. Denn die Indikatoren für die Kontinuität unterscheiden sich ebenso wie die Konstruktion der Kontrollvariablen, die bei SCHÜNEMANN aus Variablen verschiedener Sozialisationsbereiche, unter anderem auch der bisherigen kriminellen Belastung gebildet wurde, bei BOTTOMS & McCLINTOCK nur auf die bisherige kriminelle Karriere bezogen ist.

Der statistische Zusammenhang zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und kriminellem Handeln kann aufgrund der hier herangezogenen empirischen Untersuchungen als relativ gesichert angesehen werden. Damit sind auch die Aussagen der eingangs zitierten Autoren zumindest insoweit bestätigt, als sie die empirische Evidenz eines solchen Zusammenhangs behaupten. Fraglich ist jedoch, ob die statistischen Ergebnisse die theoretischen Schlußfolgerungen der Autoren stützen. Wie ist der statistische Zusammenhang zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit zu bewerten?

Bedenken gegen eine voreilige kausale Interpretation statistischer Zusammenhänge wurden schon für die Beziehung zwischen beruflicher Qualifikation und Rückfälligkeit inhaltlich konkretisiert (s. o.). Sie gelten auch für den Zusammenhang zwischen Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit:

- 1) Ein bivariater statistischer Zusammenhang in einem nicht-experimentellen Untersuchungsdesign kann durch nicht beobachtete "intervenierende" Variable bedingt sein und sich daher als Scheinkorrelation erweisen. In 2 der hier betrachteten Untersuchungen wurde der Zusammenhang zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit an einer Kontrollvariable überprüft. Beide Untersuchungen ergaben, daß frühere Sozialisationserfahrungen die Beziehung zwischen beiden Variablen beeinflussen (im statistischen Sinne). Dies scheint darauf hinzuweisen, daß der unterstellte Zusammenhang zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit allenfalls für Teilpopulationen gelten kann. Hinsichtlich dieser Teilpopulationen, in der früheren Sozialisation vorbelastet oder nicht vorbelastet¹⁾, gelangen die beiden Untersuchungen zu unterschiedlichen Ergebnissen, deren Verschiedenheit allerdings auch auf die unterschiedliche Messung der Variablen und auf die Unterschiede der Stichproben hinsichtlich der aktuellen Sanktion (bei SCHÜNEMANN Jugendstrafe mit Bewährung, bei BOTTOMS & McCLINTOCK Freiheitsstrafe) und hinsichtlich der Nationalität möglicherweise rückführbar ist.

1) Auf das Problem der Präzision der verwendeten Begriffe wird weiter unten noch eingegangen.

- 2) Statistische Zusammenhänge in nicht-experimentellen Untersuchungen können letztlich nicht kausal interpretiert werden. Bei diesem Einwand muß jedoch eingeräumt werden, daß die hier referierten Untersuchungen im Kern als deskriptive Untersuchungen angelegt sind. Es wird keine Theorie über den Zusammenhang zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit formuliert, nicht einmal Plausibilitätshypothesen werden aufgestellt. Insofern kann man nicht Beurteilungsmaßstäbe an diese Untersuchungen anlegen, die für den Test kausaler Beziehungen bestimmt sind. Kritik ist allerdings angebracht im Hinblick auf die Interpretation der vorgefundenen Ergebnisse durch einige Autoren, eine Interpretation, die ad hoc eine kausale Beziehung zwischen den Variablen unterstellt. Ferner ist bei einer Kritik an dem gewählten Untersuchungsdesign zu bedenken, daß experimentelle Untersuchungsdesigns bei der hier vorliegenden Fragestellung nicht verwendbar sind. Will man also überhaupt zu Erkenntnissen über den Zusammenhang zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit gelangen, so ist man auf nicht-experimentelle Untersuchungsanordnungen angewiesen. Sind diese zur Überprüfung kausaler Beziehungen auch nicht geeignet, so können sie doch der Konstruktion von Theorien dienlich sein. Eine methodologische Rechtfertigung ist ihnen daher nicht abzuspochen. Allerdings: auf eine kausale Interpretation der Ergebnisse sollte verzichtet werden. Zumindest sollte sie mit der methodologisch gebotenen Vorsicht formuliert werden.

Die eingangs dieses Kapitels zitierten kausalen Interpretationen über den Zusammenhang zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und kriminellem Handeln sind durch die hier vorgestellten empirischen Ergebnisse nicht abgesichert.

- 3) Als dritter Vorbehalt gegen eine kausale Interpretation des Zusammenhangs zwischen beruflicher Qualifikation und Rückfälligkeit wurde oben die Vermutung angeführt, daß die berufliche Qualifikation auch bei der Strafzumessung Berücksichtigung finden und sich damit in Umkehrung der ursprünglichen Ursache - Wirkung - Beziehung auf den diskutierten statistischen Zusammenhang auswirken könnte. Dieser Vorbehalt betrifft die Interpretation des statistischen Zusammenhangs zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens - insbesondere nach der aktuellen Sanktion - und Rückfälligkeit in zumindest der gleichen Stärke. Zwar können hier keine empirischen Belege dafür genannt werden, daß Richter milder urteilen, wenn der Angeklagte bisher kontinuierlich beschäftigt war und

relativ selten den Arbeitsplatz wechselte.¹⁾ Es ist auch nicht zu erwarten, daß dieser Faktor die dominante Rolle bei der Strafzumessung spielt.²⁾ Andererseits ist durchaus denkbar, daß Richter eine kontinuierliche Beschäftigung als prinzipielle Bereitschaft zu einem straffreien Lebenswandel deuten und dies bei der Strafzumessung mildernd berücksichtigen, indem sie z. B. statt einer möglichen Freiheitsstrafe eine Geldstrafe verhängen. Da geringere Strafen - wie z. B. Geldstrafen - in den empirischen Untersuchungen häufig noch als "Erfolge" gewertet werden, kann nicht ausgeschlossen werden, daß der statistische Zusammenhang zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit wenigstens teilweise auf die Urteilsfindung zurückzuführen ist. Er gibt also möglicherweise nicht nur eine Korrelation zwischen Arbeits- und Legalverhalten wieder.

- 4) Zu dem statistischen Zusammenhang zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens nach der aktuellen Sanktion und Rückfälligkeit könnte auch noch der folgende Sachverhalt beigetragen haben. Eine geringe Kontinuität des Arbeitsverhaltens kann auch dadurch eintreten, daß ein bestehendes Arbeitsverhältnis durch die Verhaftung unterbrochen wurde. Auch in diesem Falle wäre nicht das Arbeitsverhalten die Ursache für eine erneute Straffälligkeit. Vielmehr würde das Handeln der Strafverfolgungsbehörden den statistischen Zusammenhang zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit konstituieren.³⁾ Eine solche

1) Hinweise auf die Bedeutsamkeit des Arbeitsverhaltens für die Strafzumessung finden sich bei PETERS (1970; 1973, 63 ff.) und bei GENSER-DITTMANN (1975). Jüngst konnten AUFSATTLER, OSWALD, GEISLER & GRASHOFF (1982) nachweisen, daß die Stabilität des Arbeitsverhaltens auch bei der richterlichen Entscheidung über die Aussetzung eines Strafrestes zur Bewährung eine bedeutsame Rolle spielt.

2) Der Strafraumen, innerhalb dessen der Richter die Strafzumessung bestimmen kann, wird im Erwachsenenstrafrecht durch den gesetzlichen Tatbestand festgelegt. Bei vielen Tatbeständen hat der Richter die Wahl zwischen der Verhängung einer Freiheitsstrafe und einer Geldstrafe. Die Vollstreckung der Freiheitsstrafe kann darüber hinaus unter bestimmten Bedingungen zur Bewährung ausgesetzt werden. Im Jugendstrafrecht gelten die Strafraumen des Strafgesetzbuches grundsätzlich nicht. Hier hat der Richter einen noch größeren Spielraum bei der Entscheidung über die Schwere der Sanktion.

3) Dieser mögliche Sachverhalt betrifft u. a. auch die Tatsache, daß in den Untersuchungen nicht erneutes kriminelles Handeln, sondern ein den Strafverfolgungsbehörden bekannt gewordenes und als gesetzeswidrig erkanntes Handeln untersucht wird. Dunkelziffern bleiben außer Betracht.

Beziehung dürfte vor allem bei einem relativ kurzen Beobachtungszeitraum zwischen Verurteilung bzw. Haftentlassung und der Überprüfung des Le-galverhaltens auftreten, da in diesem Fall die Varianz der Kontinuität des Arbeitsverhaltens gering ist und ein einzelner Verlust des Arbeitsplatzes eine relativ hohe indikative Bedeutung erhält. Schon GLASER hat auf dieses Interpretationsproblem hingewiesen und seine eigenen empirischen Untersuchungen hierzu wie folgt kommentiert:

"It is difficult to say from correlational data...to what extent short employment was a cause of violation and to what extent it was a consequence of violation" (GLASER 1964, 331).

Dieses Interpretationsproblem betrifft unmittelbar die Frage, was die in den empirischen Untersuchungen verwendeten Indikatoren zur Kontinuität eigentlich messen und führt zu einem 5. Kritikpunkt.

- 5) Die in den dargestellten empirischen Untersuchungen verwendeten Variablen bzw. Indikatoren zum Arbeitsverhalten wurden oben unter dem Begriff Kontinuität des Arbeitsverhaltens zusammengefaßt, ohne daß dieser Begriff expliziert wurde. Letzteres konnte bisher auch noch nicht geschehen, da eine Explikation erst im Rahmen einer Theorie, die – wie oben schon ausgeführt wurde – in den zitierten empirischen Untersuchungen fehlt, sinnvoll geleistet werden kann (vgl. z. B. OPP 1972, 158 ff.). Auch wenn hier der theoretische Bezugsrahmen nicht vorweggenommen werden kann (vgl. hierzu Kap. 3), so wird doch ein Aspekt für die Beurteilung der vorliegenden Ergebnisse benötigt: Es stellt sich nämlich die Frage, ob die Kontinuität des Arbeitsverhaltens eine Handlung darstellen soll in dem Sinne, daß das Bleiben am Arbeitsplatz und insbesondere das Verlassen des Arbeitsplatzes das Ergebnis einer mehr oder weniger bewußten Entscheidung ist (zum Handlungsbegriff vgl. Kap. 3.3.1.2) oder ob sie sich nur auf die Tatsache bezieht, daß eine Person für längere Zeit an ihrem Arbeitsplatz verweilt bzw. ihn aufgibt, ohne daß auf die Frage bezuggenommen wird, wer das Arbeitsverhältnis beendet und aus welchem Grund oder mit welcher Begründung dies geschieht. Wenn die eingangs zitierten Autoren vom unstabilen Arbeitsverhalten, von geringer Ausdauer im Arbeitsverhalten reden, dann meinen sie offenbar die erstgenannte Bedeutung des Begriffs.¹⁾ Messen aber die in den empirischen Untersuchungen verwendeten Variablen Handeln in diesem Sinne?

1) Sie gehen dabei jedoch nicht von einem handlungstheoretischen Ansatz aus, sondern rekurren auf meist nicht näher spezifizierte Persönlichkeitstheorien.

Die Variable Häufigkeit des Arbeitsstellenwechsels sagt offenbar noch nichts darüber aus, wer das Arbeitsverhältnis beendet hat und aus welchem Grund es terminiert wurde. Dasselbe gilt für die Variablen Wechsel des Berufszweiges, Dauer der längsten Beschäftigung und durchschnittliche Beschäftigungsdauer. Zwar mag es plausibel erscheinen, daß Personen, die in einem bestimmten Zeitraum relativ viele Arbeitsstellen innehatten oder relativ lange arbeitslos waren, ihre Arbeitssituation mitbeeinflußt haben. Aus der Variablen selbst ist diese Interpretation jedoch nicht ohne empirische Zusatzannahmen ableitbar. Es müßte also untersucht werden, wer das Arbeitsverhältnis beendet hat, und aus welchem Grunde oder mit welcher Begründung es beendet wurde. GLASER hat in einer Befragung von erwachsenen Strafgefangenen festgestellt, daß "nur" 32% der Personen ihren ersten Arbeitsplatz nach der Entlassung aufgaben, ohne eine neue Beschäftigung in Aussicht zu haben. Als Begründung hierfür nannten die Befragten Unzufriedenheit mit der Arbeit oder der Bezahlung, Streit mit Vorgesetzten oder Kollegen. 21% der Befragten gaben ihre erste Arbeitsstelle auf, weil sie eine bessere Arbeit gefunden hatten. Den restlichen 44% der Befragten wurde vom Arbeitgeber gekündigt, wobei am häufigsten fehlende Arbeit als Begründung genannt wurde (GLASER 1964, 354). Auch wenn sich diese Ergebnisse auf erwachsene Straftäter beziehen,¹⁾ sie verdeutlichen, daß es nicht zulässig ist, den Untersuchungspersonen nur aufgrund des simplen Faktums des Arbeitsplatzverlustes die Ursache - oder vielleicht besser - die Verantwortlichkeit hierfür zuzuschreiben. Auch wenn die Personen selbst ihre Arbeitsstelle aufgeben, so könnte man allenfalls dann auf eine persönlichkeitsbedingte Unstetigkeit schließen, wenn sie es tun, ohne eine neue Arbeitsstelle in Aussicht zu haben. Wie schon erwähnt, fallen nur 32% der Personen, die ihre erste Arbeitsstelle wechselten, in diese Kategorie.

Auch bei den Ergebnissen von GLASER bleiben noch Fragen offen: Haben jene Personen, denen gekündigt wurde, nicht auch selbst durch ihr Verhalten zu der Kündigung beigetragen? Wurde von denjenigen, die die Aufgabe der ersten Arbeitsstelle mit der erfolgreichen Suche einer besseren Arbeit begründeten, diese bessere Arbeit nur als scheinbare Begründung vorgeschoben oder als Rationalisierung dafür genannt, daß sie einen unspezifischen Drang zum Arbeitsplatzwechsel verspüren? Diese Fragen können hier nicht beantwortet werden. Was hier offenbar

1) Entsprechende Untersuchungsergebnisse für Jugendliche bzw. junge Erwachsene werden in Kap. 5.4 dargestellt.

gemacht werden sollte, ist die Notwendigkeit einer zurückhaltenden Interpretation des in den genannten empirischen Untersuchungen verwendeten Indikators Häufigkeit des Arbeitsstellenwechsels.

Die Variablen Arbeitsbummelei und Arbeitsscheu, die von einigen Autoren aufgeführt werden, scheinen zwar auf das eigene Handeln der Personen bezugzunehmen, in Form von Handlungsdispositionen. Die Messung dieser Variablen wird jedoch nicht erläutert. Gerade bei den Variablen Arbeitsbummelei und Arbeitsscheu zeigt sich ein methodischer Mangel der meisten hier referierten Untersuchungen, der darin begründet liegt, daß die Datenerhebung auf Gerichts- oder Vollzugsakten basiert. Die dort eingegangenen Informationen über die Untersuchungspersonen wurden nicht nach wissenschaftlichen Kriterien, d. h. nicht aufgrund operationaler Definition und nicht in systematischer Weise erhoben. Im Falle der Variablen Arbeitsbummelei und Arbeitsscheu handelt es sich um die Zuschreibung von Dispositionen oder Eigenschaften mit einer stark bewertenden Komponente, wobei die Entstehungsbedingungen solcher Zuschreibungen nicht erhellt werden können. In einigen Untersuchungen wird auf diese Problematik hingewiesen (z. B. bei HÖBBEL 1968, 78 und SCHÜNEMANN 1971, 88), ohne daß daraus Konsequenzen für die Interpretation der Ergebnisse gezogen werden.

Kann schon bei den singulären Variablen bzw. Indikatoren zur Kontinuität des Arbeitsverhaltens nicht entschieden werden, ob sie sich auf das eigene Handeln der Personen beziehen oder nicht beziehen, so ist diese Entscheidung erst recht bei den konstruierten Indizes geordnetes bzw. ungeordnetes Arbeitsverhalten nicht zu treffen. Denn hier werden möglicherweise einzelne Variablen bzw. Indikatoren unterschiedlicher theoretischer Natur zusammengefaßt.

1.3. Zusammenfassung

Die hier zugrunde gelegten empirischen Untersuchungen zeigen, daß zwischen beruflicher Qualifikation und Kontinuität des Arbeitsverhaltens einerseits und Rückfälligkeit bei einer bivariaten Betrachtungsweise ein statistischer Zusammenhang besteht, dergestalt daß Jugendliche bzw. junge Erwachsene mit einer geringen beruflichen Qualifikation und einer geringen Kontinuität des Arbeitsverhaltens häufiger rückfällig werden. Bei

einer vereinzelt durchgeführten multivariaten Betrachtungsweise läßt sich dieser Zusammenhang zumindest für einzelne Teilgruppen der Stichproben nachweisen. Die Untersuchungen sind in ihrer Mehrzahl als Deskriptionen angelegt. Dennoch werden kausale Interpretationen der Ergebnisse von den Autoren selbst und auch von anderen, die sich mehr oder weniger explizit auf sie berufen, vorgenommen. Diese theoretische Interpretation stößt jedoch auf erhebliche methodologische und methodische Probleme.

Sie beginnen damit, daß – vor allem bei der Kontinuität des Arbeitsverhaltens – unklar bleibt, was die verwendeten Indikatoren messen, das Handeln der Untersuchungspersonen oder das Handeln anderer. Die verwendeten Indikatoren wurden teilweise nicht präzisiert, wie z. B. die Indikatoren Arbeitsscheu, Arbeitsbummelei. Dies liegt zum Teil darin begründet, daß für die Untersuchungen Gerichts- und Vollzugsakten herangezogen wurden. Die in ihnen enthaltenen Informationen wurden nicht nach wissenschaftlichen Maßstäben erhoben.

Aus diesen Meßproblemen folgt, daß die statistischen Zusammenhänge, die in der Richtung: geringe Kontinuität des Arbeitsverhaltens – folglich Rückfälligkeit gedeutet wurden, zum Teil Deutungen mit der genau entgegengesetzten Richtung zulassen: durch eine erneute Verhaftung wurde ein bestehendes Arbeitsverhältnis beendet.

Diese alternativen Deutungen werden auch dadurch möglich, daß die Untersuchungsdesigns nicht als experimentelle angelegt sind. Hierzu muß jedoch eingeräumt werden, daß bei diesem Forschungsgegenstand Experimente kaum durchführbar sind.

Bei fast allen Untersuchungen wären jedoch auch multivariate Verfahren anwendbar gewesen, die zwar Experimente nicht ersetzen können, aber dennoch ein Mehr an wissenschaftlicher Erkenntnis erbringen als bivariate statistische Zusammenhänge. Sie wurden nur selten angewandt.

Als stärkster Mangel erweist sich jedoch die fehlende theoretische Aufarbeitung des Zusammenhangs zwischen Berufstätigkeit und Rückfälligkeit bzw. kriminellem Handeln allgemein.

2. Wissenschaftsethische, -theoretische und methodologische Grundlagen der Untersuchung.

Der Umfang sozialwissenschaftlicher Forschung hat in den drei vergangenen Jahrzehnten außerordentlich zugenommen. Sie - die Forschung - nimmt von der Gesellschaft erwirtschaftete finanzielle Ressourcen erheblichen Ausmaßes in Anspruch. Schon allein deswegen, aber auch grundsätzlich bedarf sozialwissenschaftliche - wie jede andere - Forschung einer wissenschaftlichen Begründung, welche über die allgemein anerkannte, auch hier positiv bewertete Zielsetzung des Erkenntnisfortschritts hinausgeht.¹⁾ Die wissenschaftsethische Begründung für die Fragestellung dieser Arbeit - "Neigen junge Strafgefangene stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes als Gleichaltrige ohne Hafterfahrung?" und "Welche Erklärungen lassen sich für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes finden?" - leitet sich einerseits von der Annahme ab, daß das Arbeitsverhalten eines Angeklagten bei der richterlichen Entscheidung über die Rechtsfolgen (Sanktionen) der Tat eine gewisse Rolle spielen kann. Ein größeres Wissen zu den genannten Fragestellungen wäre möglicherweise geeignet, nicht zutreffende Alltagstheorien in der Rechtspraxis über das Arbeitsverhalten junger Straftäter zu korrigieren. Die ethische Begründung liegt auch darin, daß ein kontinuierliches Arbeitsverhalten junger Straftatensener ihrer Sozial- und Legalintegration förderlich sein dürfte und daß es daher notwendig ist, Erkenntnisse über die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes zu vermehren.

Die Geschichte der Sozialwissenschaften und der Wissenschaftstheorie hat verschiedene Arten sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse hervorgebracht. Jede sozialwissenschaftliche Forschungsarbeit erfordert daher

1) Vor allem dem kritischen Rationalismus (vgl. z. B. ALBERT 1968) reicht der Erkenntnisfortschritt als ethische Begründung sozialwissenschaftlicher Forschung aus (vgl. z. B. POPPER 1964, 73; RADNITZKY 1979, 471). Auch die in Artikel 5, Absatz 3, Satz 1 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland garantierte Freiheit von Lehre und Forschung scheint diese Position zu stützen (zur Intention dieser Grundgesetznorm vgl. im einzelnen SCHUMACHER 1972, 22 ff.; SCHMITT-GLAESER 1976, 77 ff.). Zunehmend wird jedoch auch vom kritischen Rationalismus die Praxisbezogenheit sozialwissenschaftlicher Forschung hervorgehoben (vgl. hierzu z. B. POPPER 1965, 120; RADNITZKY 1979, 468). Besonders betont die konstruktive Wissenschaftstheorie die Notwendigkeit einer ethischen Begründung für die wissenschaftliches Handeln (LORENZEN & SCHWEMMER 1975, 165 ff.; SCHWEMMER 1975, 43).

eigentlich - wenn dies auch selten geschieht - eine kurze Darstellung der zugrundegelegten wissenschaftstheoretischen und methodologischen Positionen. Beschreibung¹⁾, Erklärung²⁾, und Verstehen³⁾ sind die wichtigsten Formen sozialwissenschaftlicher Erkenntnis.⁴⁾ Die diesen Formen

- 1) Beschreibung bedeutet an erster Stelle Begriffsbildung, das heißt die Verknüpfung der Merkmale von Objekten mit Vorstellungsinhalten und ihre Benennung mit sprachlichen (oder anderen) Ausdrücken (oder Zeichen). Zur Begriffsbildung vgl. im einzelnen CARNAP 1974, 47 ff., 67 ff.; HEMPEL 1952; HUMMELL 1972, 12 ff.; MacCORQUODALE & MEEHL 1948; MAYNTZ, HOLM & HÜBNER 1969, 9; OPP 1970, 89 ff.; STEGMÜLLER 1958, 327 ff.; ZETTERBERG 1967, 70 ff. Beschreibung heißt darüber hinaus begriffliche Rekonstruktion sozialer Gegebenheiten, ohne auf die Art der Zusammenhänge (Ursachen, Folgen, Funktionen) einzugehen. Beschreibungen treten auch in den beiden anderen Aussagesystemen auf.
- 2) Die weite Bedeutung von Erklärung umfaßt alle Beziehungen zwischen verschiedenen Ereignissen oder Zuständen, die über eine Beschreibung hinausgehen. In seiner engeren Bedeutung wird der Begriff der Erklärung als kausale Erklärung verstanden, wobei das "deduktiv-nomologische Modell" (vgl. hierzu DAHRENDORF 1972, 512; HEMPEL 1965a; ders. 1965b, 348 ff.; POPPER 1966, 31) im allgemeinen dem induktiven Modell (vgl. hierzu z. B. OPP 1970, 36 ff.; CARNAP & STEGMÜLLER 1959) vorgezogen wird. Als Sonderform der deduktiven Erklärung verdient auch die dispositionelle Erklärung Erwähnung (vgl. hierzu WERBIK 1978, 332). Hier wird davon ausgegangen, daß in den Sozialwissenschaften nomologische Aussagen in einem strengen Sinne nicht erstellt werden können. Allenfalls sind Aussagen über gewisse empirische Regelmäßigkeiten, Aussagen, die auch als "Quasi-Gesetze" oder "gesetzesartige Aussagen" bezeichnet werden, möglich (vgl. OPP 1970, 36 ff.; 49; HEMPEL 1965b, 388; vgl. hierzu auch die Kritik an wissenschaftstheoretischen Forderungen bei LAZARSFELD 1965, 37 ff.). Hieraus folgt, daß kausale Erklärungen singulärer Sachverhalte sich nur an das deduktiv-nomologische Modell anlehnen können.
- 3) DROYSEN hat als erster das Verstehen als eigenständiges Erkenntnisprinzip von der Erklärung abgehoben (VON WRIGHT 1974, 19). War Verstehen zunächst als "Einfühlung oder innerer Nachvollzug der geistigen Atmosphäre, d. h. der Gedanken, Gefühle und Motivationen" gefaßt worden (VON WRIGHT 1974, 20), so auch noch bei DILTEY (s. HUFNAGEL 1976, 12), so wurde später - vor allem über MAX WEBER (vgl. hierzu JONAS 1972, 30) - diese intuitive Form des Verstehens durch formalisierte Formen abgelöst. Verstehen wurde dabei mit dem Begriff des Handelns bzw. des sozialen Handelns eng verknüpft; vgl. hierzu im einzelnen z. B. das Modell des praktischen Syllogismus von VON WRIGHT (1974, insbesondere 99 ff.); siehe auch APEL 1979; SCHWEMMER 1975, 55 ff.; NACKEN 1979, 47 ff. Mehr als VON WRIGHTs Modell des praktischen Syllogismus überzeugt die Version von NACKEN (1979, 66 ff.). Die enge Verknüpfung mit dem Handlungsbegriff gilt insbesondere auch für den symbolischen Interaktionismus, für den das Verstehen das einzig zweckmäßige Prinzip darstellt, (sinnhaftes) soziales Handeln zu erklären (vgl. hierzu z. B. WILSON 1978, 69). In diesen Modellen bedeutet dann Verstehen die Rekonstruktion der subjektiven oder auch objektivierten Begründung von Handlungen.
- 4) HABERMAS (1981) hat in seiner Theorie kommunikativen Handelns die Erkenntnisprinzipien - dort insbesondere die Frage streitiger Geltungsansprüche - für verschiedene Handlungsformen im Zusammenhang erörtert.

entsprechenden sozialwissenschaftlichen Aussagen werden aufgrund zumindest teilweise unterschiedlicher Methodologien und Methoden erstellt.

In der vorliegenden Arbeit finden ausschließlich quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung Verwendung. Als Erkenntnisprinzipien werden Beschreibung, Erklärung und Verstehen herangezogen, obwohl das Prinzip des Verstehens eher qualitative Methoden der Datenerhebung und -auswertung erfordert. Die oben zuerst genannte Fragestellung hat in erster Linie beschreibenden Charakter. Die zweite Fragestellung hebt auf Erklärungen im weiteren Sinne¹⁾ ab. Eine explizite Theorie zur Erklärung der Neigung junger Strafgefangener zum Verlassen des Arbeitsplatzes existiert bisher nicht. Daher ist es zunächst notwendig, vorhandene sozialwissenschaftliche Theorienansätze für die Entwicklung eines Analysemodells heranzuziehen und hierzu Arbeitshypothesen zu formulieren. Die Formulierung der Arbeitshypothesen wird sich auch an den Möglichkeiten ausrichten müssen, die durch Umfang und Qualität der für die vorliegende Untersuchung zur Verfügung stehenden empirischen Daten gegeben sind.

Somit kann als wissenschaftliche Zielsetzung dieser Untersuchung festgelegt werden, zur Entwicklung einer Theorie zur Erklärung der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes beizutragen. Diese Zielsetzung schließt die strikte Anwendung eines deduktiv-nomologischen Erklärungsmodells und auch des Modells des praktischen Syllogismus aus. Allerdings wird sich die Bildung der Arbeitshypothesen und die Interpretation der empirischen Ergebnisse an beide Erklärungsmodelle anlehnen. D. h. es wird versucht werden, Regelmäßigkeiten in der Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes empirisch zu überprüfen und eine solche Handlungsweise als sinnhaftes soziales Handeln zu deuten.

1) Vgl. Fußnoten 2) und 3) auf S. 21.

3. Theoretische Ansätze für die Analyse der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA)

3.1 Überblick

Für die Analyse von NA werden zwei theoretische Paradigma herangezogen. Das erste sei als kognitiv-motivationales Paradigma bezeichnet. Hier soll versucht werden, NA durch Bedürfnisse, Motive, Kognitionen und Kompetenzen zu erklären oder verstehbar zu machen. Im wesentlichen werden hierzu Theorien zur Arbeitsmotivation und zur Arbeitszufriedenheit, die ihrerseits wiederum auf Theorien mit einem höheren Allgemeinheitsgrad basieren, herangezogen.

Die zweite Paradigma stellt auf die Prämisse ab, daß NA ebenso wie jede andere Handlungsdisposition durch Lernprozesse erworben wird. Es kann als sozialisationstheoretisches Paradigma bezeichnet werden. Hierbei stehen Einflüsse der Inhaftierung im Mittelpunkt des Interesses.

Um eine stärkere Verknüpfung der theoretischen Überlegungen und empirischen Analysen zu erreichen, erfolgen die sozialisationstheoretischen Ausführungen im wesentlichen erst nach der empirischen Analyse zum kognitiv-motivationalen Paradigma (Kap. 7).

3.2 Die Bedeutung der Arbeit als Ansatzpunkt für die Analyse von NA

Die Forschungsfrage für die nachfolgenden theoretischen Überlegungen lautet: "Aus welchen Gründen neigen männliche Jugendliche dazu, ihren Arbeitsplatz zu verlassen, ohne daß sie eine andere Arbeitsstelle in Aussicht haben?"¹⁾ Sie zielt auf die Erklärung bzw. Begründung einer spezifischen Form individuellen Handelns. Für die theoretische Beantwortung der Forschungsfrage wird zunächst unterstellt, daß die Person in einem Arbeitsverhältnis steht.²⁾ Es wird daher zunächst nach den Ursachen und Begründungen für das tatsächliche Verlassen des Arbeitsplatzes gefragt. Die Forschungsfrage scheint zu implizieren, daß das Verlassen des Arbeitsplatzes - ohne eine andere Stelle in Aussicht zu haben - eine un-

1) Die theoretischen und praktische Relevanz der Forschungsfrage wurde in Kap. 1 erörtert.

2) Diese Bedingung wird später aufgehoben, da sie für die Untersuchungspopulation nicht erfüllt ist.

gewöhnliche oder gar unerwünschte Handlung ist. Es scheint in der Tat in unserer Gesellschaft eine Selbstverständlichkeit oder sogar eine Norm zu sein, daß jede männliche Person, wenn sie "erwerbsfähig" ist und nicht in der Ausbildung steht, eine Arbeitsstelle innehat. "Arbeit...", so schreibt FÜRSTENBERG (1977, 1), "ist ein Grundphänomen menschlicher Existenz. Es berührt alle Lebensbereiche." Es erscheint daher zweckmäßig, Erklärungen oder Begründungen für das Verlassen des Arbeitsplatzes vor dem Hintergrund der individuellen Bedeutung der Arbeit zu suchen.

Schon in den gängigen Definitionen von Arbeit wird ihre Bedeutung - oder zumindest ein Teil ihrer möglichen Bedeutungen - angesprochen:

"Arbeit als zielstrebige Tätigkeit zur Daseinsfürsorge..." (FÜRSTENBERG 1977,1),

"Unter menschlicher Arbeit ist der Einsatz der körperlichen, geistigen und seelischen Kräfte des Menschen für die Befriedigung seiner materiellen und ideellen Bedürfnisse zu verstehen" (BÖHRS 1969, 87, zitiert nach HOYOS 1974, 21),

"Arbeit ist jede körperliche und geistige Tätigkeit, die der Erlangung von Mitteln zur Befriedigung von Bedürfnissen dient, wobei heute meist eine Tätigkeit im Rahmen eines Berufs verstanden wird" (SCHOECK 1970, 25).

In diesen Definitionen wird Arbeit als eine Handlung angesehen, die darauf gerichtet ist, bestimmte individuelle Bedürfnisse zu befriedigen. Für die vorliegende Untersuchung ist es zweckmäßig, den Terminus Arbeit auf Handlungen zu beschränken, die im Rahmen von Berufsrollen ausgeführt werden.^{1) 2)} Die individuelle Bedeutung der Arbeit wird hier als Variable aufgefaßt, d. h. sie kann für unterschiedliche Personen und zu unterschiedlichen Zeiten verschieden sein bzw. verschieden erlebt werden. Die Frage nach den verschiedenen individuellen Bedeutungen der Arbeit kann - betrachtet man die Arbeitsdefinitionen - konkretisiert werden als Frage nach den Bedürfnisse, die durch Arbeit befriedigt werden (können). Sie kann auch lauten: Was motiviert Menschen zur Arbeit?

1) Berufsrollen werden definiert als institutionalisierte Erwartungen an Inhaber einer beruflichen Position. Berufspositionen sind Orte der Erfüllung gesellschaftlicher oder organisationsbezogener Aufgaben (vgl. z. B. hierzu DAHEIM 1972, 99 f.) Zum allgemeinen Rollenbegriff vgl. z. B. POPITZ 1967.

2) Diese Definition beansprucht nicht, für alle möglichen Fragestellungen und Theorien verbindlich zu sein. Auf die große Variabilität der Bedeutung von Arbeit, insbesondere die sozialkulturellen Bedeutungsvariationen weist WISWEDE (1980, 9 ff.) hin.

Die so explizierte individuelle Bedeutung der Arbeit kann – im Wege einer "dispositionellen Erklärung" (WERBIK 1978, 33; vgl. auch Kap. 2) – herangezogen werden oder wenigstens dazu beitragen, das Verlassen des Arbeitsplatzes im Sinne der Forschungsfrage zu erklären. Nach diesem Erklärungsmodell verläßt eine Person ihren Arbeitsplatz, weil ihre Arbeitsmotivation gering ist. Die geringe Arbeitsmotivation ihrerseits kann damit erklärt werden, daß die aktuelle Arbeit bestimmte individuelle Bedürfnisse nicht zu befriedigen vermag.

Die Frage nach der individuellen Bedeutung der Arbeit verweist zudem auf die Möglichkeit, das Verlassen des Arbeitsplatzes handlungstheoretisch zu "verstehen" oder zu deuten, d. h. die subjektiven oder objektivierbaren Begründungen hierfür aufzudecken (vgl. hierzu Kap. 2). Hiernach ist das Verlassen des Arbeitsplatzes als Handlung zu deuten, die der subjektiven Überlegung Rechnung trägt, daß die aktuelle berufliche Tätigkeit die Realisierung bestimmter Ziele oder die Befolgung bestimmter Maximen¹⁾ nicht oder nur unzureichend ermöglicht.

Dispositionelle Erklärung und handlungstheoretisches Verstehen des Verlassens des Arbeitszieles rekurren letztlich also auf vergleichbare Sachverhalte, d. h. Erklärungsvariablen.²⁾ Die theoretische Analyse von NA vor dem Hintergrund der individuellen Bedeutung der Arbeit erfolgt in Kap. 3.3.

Für das Verstehen des Verlassens des Arbeitsplatzes greift der ausschließliche Rekurs auf die individuelle Bedeutung der Arbeit zu kurz. Denn die individuelle Bedeutung der Arbeit ist stets vermittelt – wenn auch nicht determiniert – durch den sozialen Kontext, indem sich der einzelne bewegt. Es ist daher zweckmäßig, auch die gesellschaftliche Be-

1) Maxime ist nach SCHWEMMER (1975, 53) definiert als ein nicht-universeller, nur für die Person des Handelnden formulierter, genereller Imperativ. Zum Begriff der Maxime vgl. auch NACKEN 1979, 46.

2) Die Unterschiede zwischen beiden Erklärungsmustern beruhen letztlich darauf, daß dispositionelle Erklärungen auf von Menschen nicht beeinflussbare naturgesetzliche Zusammenhänge abstellen, während das Erkenntnisprinzip des Verstehens voraussetzt und zu berücksichtigen fordert, daß Menschen fähig und aufgefordert sind, ihre Umwelt zu deuten und Handlungsziele sowie Maximen selbst zu setzen (vgl. hierzu auch SEEL 1981a).

deutung der Arbeit in die Analyse einzubeziehen.¹⁾ Diese soziologische Betrachtung der Arbeit erfolgt nach der Darstellung des auf die individuelle Bedeutung der Arbeit abhebenden kognitiv-motivationalen Analysemodells (vgl. Kap. 3.4).

3.3. Die individuelle Bedeutung der Arbeit als Ausgangspunkt der Analyse von NA

3.3.1 Handlungstheoretische Grundlagen

Da NA begrifflich als Handlungsdisposition erfaßt werden soll (vgl. hierzu im einzelnen Kap. 3.5), werden dem kognitiv-motivationalen Analysemodell für NA handlungstheoretische Überlegungen zugrunde gelegt. Für die vorliegende Fragestellung kommen in erster Linie psychologische Ansätze, d. h. motivationstheoretische Ansätze in Betracht, da an Konzepten der Arbeitsmotivation die individuelle Bedeutung der Arbeit erörtert werden kann.

Die Betrachtungsweise wird ergänzt durch einen kurzen Rekurs auf den soziologischen Handlungsbegriff, der eine handlungstheoretische Deutung von NA erlaubt.

3.3.1.1 Psychologische Verhaltenstheorien

3.3.1.1.1 Motivationstheoretische Grundlagen

Die Frage nach Bedürfnissen oder Motiven im allgemeinen und nach durch Arbeit befriedigbaren Bedürfnissen oder Arbeitsmotiven gehört in den Aufgabenbereich der Psychologie, im besonderen der Arbeitspsychologie.

Bedürfnis und Motiv werden hier als gleichbedeutende Begriffe verwendet. Beide Begriffe setzen einen (erlebten) Zustand des Mangels voraus (vgl. z. B. LERSCH 1971, 59; FRANKE 1980, 20) und bezeichnen das Verlangen, diesen Mangelzustand aufzuheben. Mangel impliziert also einen psychischen Zustand der Befriedigung, begrifflich und auch in der Realität, dort als

¹⁾ Die soziologische Sichtweise des Verhältnisses von Individuum und Gesellschaft hat ISRAEL (1977, 19) prägnant formuliert: "1. Die Gesellschaft ist ein menschliches Produkt. 2. Die Gesellschaft ist eine Realität an sich. 3. Der Mensch ist ein soziales Produkt".

Antizipation eines befriedigenden Zustandes (LERSCH 1971 59 f.; THOMAE 1971, 61 ff.). In der Antizipation sieht LERSCH auch einen zentralen Bestandteil dessen, was er Antriebsgeschehen nennt und was gemeinhin mit dem Terminus Motivation bezeichnet wird. Allerdings "... hat der Terminus (Motivation; Einfügung vom Verfasser) keine feste technische Bedeutung" (ATKINSON 1975, 438). Definiert und damit mit Bedeutung belegt wird er im allgemeinen in jeweils spezifischen theoretischen Zusammenhängen, die auf die Erklärung individuellen Verhaltens gerichtet sind (vgl. zusammenfassend z. B. ATKINSON 1975, 438 ff.).¹⁾ "Selektivität (Richtung), Stärke und Persistenz" (ATKINSON 1975, 439) sind die wichtigsten Verhaltensdimensionen, die im Rahmen von Motivationstheorien zu erklären versucht werden. Mit Motiv wird dabei im allgemeinen die Dimension der Stärke zu beschreiben oder zu erklären versucht.²⁾ Motivation bezeichnet demgegenüber das Zusammenwirken aller empirischen und hypothetischen Variablen, die zur Erklärung des Verhaltens herangezogen werden (vgl. hierzu MADSEN 1968, 339; ATKINSON 1975, 440).

Es hat verschiedene Versuche gegeben, die vorhandenen Motivationstheorien zu ordnen (vgl. z. B. ATKINSON 1975; NEUBERGER 1974a). ATKINSON (1975, 440 f. et passim) ist wohl zuzustimmen, wenn er von zwei verschiedenen grundlegenden Motivationskonzeptionen spricht: der "Trieb X Gewohnheit" - und der "Erwartung X Wert" - Konzeption.

Die "Trieb X Gewohnheit"-Konzeption steht in der Tradition des Behaviorismus, der Verhalten zunächst durch gelernte Reizreaktions-Verbindungen erklärte. WOODWORTH brachte als zusätzliche Erklärungsvariable für die

1) Die geringe Fruchtbarkeit einer allgemeinen, d. h. ohne expliziten Theorienbezug aufgestellten Definition wird z. B. deutlich in dem Definitionsversuch von THOMAE (1965, 43): "Motive bzw. Motivationsprozesse sind Abstraktionen aus dem Sinnzusammenhang der menschlichen Aktivität, die in ihrem (sinnvollen) Zusammenhang mit Veränderungen jener Aktivität in Bezug auf Intensität, Richtung und Form gesehen werden."

2) In seiner methodologisch ausgerichteten Aufarbeitung von Motivationstheorien bezeichnet MADSEN "motives" als "all hypothetical dynamogenic functions" (MADSEN 1968, 339).

Reaktion den Organismus (Trieb) in das Erklärungsschema ein (ATKINSON 1975, 264). HULL formulierte schließlich eine explizite Lerntheorie, nach der das Reaktionspotential gleich dem Produkt einer Funktion der Triebstärke und einer Funktion der (gelernten) Gewohnheitsstärke ist:

$$S^E_R = F(D) \times F(S^H_R)$$

Trieb- und Gewohnheitsstärke werden als hypothetische Konstrukte (im Sinne von MacCORQUODALE & MEEHL) zur Erklärung eines relativ dauerhaften, direkt beobachtbaren Zusammenhangs zwischen einem bestimmten Stimulus und einer bestimmten Reaktion herangezogen (ATKINSON 1975, 284). Lernen erfolgt nach HULL im wesentlichen nach dem Prinzip der Verstärkung.¹⁾ Bedeutsam in dem hier diskutierten Zusammenhang ist vor allem das von HULL entwickelte Prinzip der "sekundären Verstärkung". Es erklärt die Entstehung neuer Bedürfnisse und damit auch neuer Motive (vgl. hierzu im einzelnen ATKINSON 1975, 233 ff.; STENDENBACH 1963, 77; OPP 1972, 71 ff.).

Die "Erwartung X Wert" - Konzeption steht dagegen in der Tradition der kognitiven Psychologie. Während der Behaviorismus Verhalten letztlich auf physiologische Prozesse zurückzuführen trachtet (Verhalten als "molekulares" Verhalten), verzichtet der kognitive Ansatz auf eine physiologische Beobachtungs- und Theoriesprache. Verhalten wird als "molares" Verhalten betrachtet (vgl. hierzu MADSEN 1968, zusammenfassend 345; ATKINSON 1975, 439 ff.). Verhalten wird im wesentlichen als zielgerichtet angesehen. Seine Performanz ist abhängig von der Bedeutsamkeit des Ziels (Valenz) und der Erwartung, daß durch das Verhalten das Ziel auch erreicht wird. Dem Verhaltensziel wird hierbei eine motivierende Eigenschaft zugeschrieben. Es sendet Anreize für ein bestimmtes Verhalten aus. Darum werden diese theoretischen Ansätze auch als "Anreiztheorien der Motivation" bezeichnet (HECKHAUSEN 1980, 172 ff.). LEWINs Feldtheorie und TOLMANs psychologisches Handlungsmodell verweisen darauf, daß die einzelnen Ziele in ein "psychologisches Feld" (LEWIN) bzw. in eine kognitive Struktur ("believe-value-matrix"; TOLMAN) eingebettet sind und Verhalten jeweils in Zusammenhang dieser komplexen Struktur zu betrachten ist (vgl. ATKINSON 1975, 137 ff.; TOLMAN 1951, 278 ff.). Nach einer Übersicht von FEATHER (1959) gehen die ersten einschlägigen Arbeiten hierzu auf TOLMAN und LEWIN, DEMBO, FESTINGER &

1) Vgl. hierzu im einzelnen z. B. FOPPA 1966; HILGARD & BOWER 1970; OPP 1972.

SEARS (1944) zurück. In der Folgezeit hat die Grundkonzeption dieser Ansätze viele Änderungen und Erweiterungen erfahren.¹⁾ Davon sollen hier nur einzelne Theorien dargestellt werden, die für den vorliegenden Erklärungszusammenhang von Bedeutung sind.

3.3.1.1.2 Motivationstheorie von ATKINSON

In ATKINSONs Theorie bildet die Tendenz, "sich einer Leistungsaufgabe zuzuwenden oder sie zu meiden" (WERBIK 1978, 88), die abhängige Variable. Die Tendenz, eine Leistung anzustreben (T_s), ist gleich dem Produkt aus dem personenspezifisch ausgeprägten Erfolgsmotiv (M_s), den subjektiv wahrgenommenen Erwartungen, in der konkreten Situation Erfolg zu haben (P_s), und dem Anreiz des Erfolges (I_s). Entsprechendes gilt für die Tendenz, eine Leistungsaufgabe zu meiden (T_f). Die endgültige Tendenz, eine Leistungsaufgabe anzustreben oder zu vermeiden, stellt sich dar als die Differenz zwischen T_s und T_f . In einer Formel ausgedrückt:

$$\begin{aligned} RT &= (M_s \times P_s \times I_s) - (M_f \times P_f \times I_f) \\ &= T_s - T_f \end{aligned}$$

ATKINSON geht weiterhin davon aus, daß der Erfolgsanreiz mit zunehmender Erfolgswahrscheinlichkeit sinkt (WERBIK 1978, 88), in einer Formel ausgedrückt:

$$I_s = 1 - P_s$$

Damit läßt sich die Tendenz, eine Leistung anzustreben, allein aus dem personenspezifischen Erfolgsmotiv M_s und der Erfolgserwartung P_s bestimmen. Entsprechendes gilt für die Tendenz, Leistungen zu meiden.

Später ist dieses Modell sowohl von ATKINSON selbst und auch von WEINER erweitert worden, indem extrinsische Motivationen, Motivationen also, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit den Leistungsaufgaben stehen, und darüber hinaus Trägheitstendenzen, die sich aus früheren Mißerfolgen ergeben, mitberücksichtigt werden. WEINER berücksichtigt in seiner Modifikation auch Vermeidungstendenzen als Trägheitstendenzen, während nach ATKINSON die Trägheitstendenzen ausschließlich aus Tendenzen, eine Leistung anzustreben, bestehen. Nach WERBIK (1978, 97 ff.) läßt sich aufgrund der bisher vorliegenden experimentellen Ergebnisse nicht entscheiden, welche der beiden theoretischen Alternativen als zutreffend zu werten ist.

¹⁾ Vgl. hierzu im einzelnen ATKINSON 1975, VROOM 1964; GALBRAITH & CUMMINGS 1967; GRAEN 1972. Zusammenfassende Darstellungen finden sich in WERBIK 1978; NEUBERGER 1974a.

3.3.1.1.3 Motivationstheorie von VROOM

VROOMS Theorie erscheint einen höheren Allgemeinheitsgrad zu erreichen als die Theorie von ATKINSON. Bei ATKINSON wird von Leistungsaufgaben gesprochen, bei VROOM geht es generell um Handlungsergebnisse. Zu VROOMS Theorie gehören die folgenden Begriffe:

- die Valenz eines Ergebnisses (V)
- die Instrumentalität eines Ergebnisses für ein weiteres Ergebnis (I)
- die Erwartung, daß ein Verhalten zu einem bestimmten Ergebnis führt (E)
- die Kraft eines Individuums, die aufgewendet wird, ein bestimmtes Verhalten auszuführen (K)

Mit diesen Begriffen konstruiert VROOM zwei Modelle, ein Valenz-Modell und ein Kraft-Modell. Im Valenz-Modell wird die Valenz eines Handlungsergebnisses j erklärt durch die Summe der Produkte, die sich aus der Valenz von weiteren Handlungsergebnissen k und den jeweiligen Instrumentalitäten I_{jk} zusammensetzen. Nennt man die Handlungsergebnisse k Handlungsfolgen, das Handlungsergebnis j nur Handlungsergebnis, so wird nach dieser Theorie die Valenz eines Handlungsergebnisses bestimmt durch die Summen der Valenzen aller möglichen Handlungsfolgen, wobei die Valenz jeder einzelnen Handlungsfolge mit der Instrumentalität des Handlungsergebnisses für die Handlungsfolge multipliziert wird. Instrumentalität beinhaltet dabei die Vorstellung über den Umfang, in dem das Handlungsergebnis zu einem bestimmten Handlungserfolg beitragen kann.

Als Formel:

$$V_j = \sum (V_k \times I_{jk})$$

Im Kraftmodell wird die Anstrengung bestimmt, mit der eine Person eine Handlung i durchzuführen trachtet. Sie ist gleich der Summe der Valenzen der Handlungsergebnisse, jeweils multipliziert mit der Höhe der Erwartung, mit der das Eintreffen des Handlungsergebnisses vermutet wird.

Als Formel:

$$K_i = \sum (E_{ij} \times V_j)$$

Die tatsächliche Leistung ("job performance") bestimmt sich dann aus dem Produkt von K und A , wobei A die Fähigkeit zur Ausführung der Handlung i bezeichnet.

Auch VROOMS Theorie wurde später noch modifiziert (vgl. GALBRAITH & CUMMINGS 1967). Auf Einzelheiten soll hier jedoch nicht weiter eingegangen werden.

WISWEDE (1980, 132 f.) kritisiert wohl zurecht an dieser Theorie u. a., sie sei zu formalistisch und unterstelle bei Menschen ein unrealistisches Maß an "intellektueller Klarheit". Es ist in der Tat kaum zu erwarten, daß eine Person bei der Kraft, die sie bei einer Handlung einsetzt, sich aller Valenzen und Instrumentalitäten bewußt ist und beide jeweils kognitiv auch noch in Bezug zueinander setzt.

Dennoch war VROOMs Theorie eine Grundlage für die Entwicklung weitergehender theoretischer Modelle.

3.3.1.1.4 Zur Klassifikation von Motiven

Für die vorliegende Fragestellung ist auch die inhaltliche Bestimmung der wichtigsten Bedürfnisse bzw. Motive von Bedeutung. Die wichtigste Differenzierung liegt wohl in der Unterscheidung zwischen angeborenen (primären) und in Lernprozessen erworbenen (sekundären) Bedürfnissen. Angeborene Bedürfnisse gehen auf einen organischen "Bedarf" zurück. Er ergibt sich daraus, daß "Menschen...darauf angewiesen sind, daß der physikalisch-chemische Zustand innerhalb ihres Körpers hinsichtlich mehrerer Variabler gewisse Grenzwerte weder über- noch unterschreitet" (HOFSTÄTTER 1966, 48). Beim Überschreiten gewisser Grenzwerte wird der organisch bedingte Bedarf als Bedürfnis, d. h. im Sinne obiger Definition als Mangel empfunden. Zu den wichtigsten primären Bedürfnissen zählen Hunger, Durst, (physikalische) Wärme (vgl. z. B. MADSEN 1968, 340). Auch die Art der Befriedigung primärer Bedürfnisse ist weitgehend kulturell vermittelt. Die verschiedenen Essens-, Kleidungs- und Wohnungsgewohnheiten machen dies unmittelbar evident. Primäre Bedürfnisse werden im folgenden auch als Bedürfnisse der physischen Reproduktion bezeichnet.

Primäre Bedürfnisse sind - so wird unterstellt - allen Menschen eigen (ebd., 340). Dasselbe wird für eine Reihe weiterer grundlegender Bedürfnisse angenommen. Bedeutsam für den vorliegenden Zusammenhang ist vor allem die Bedürfnis-Klassifikation von MASLOW. Er teilt die Bedürfnisse in 5 Klassen ein:¹⁾

1. physiologische Bedürfnisse (physiological needs)
2. Sicherheitsbedürfnisse (safety needs)
3. Bedürfnisse der Zugehörigkeit (needs for belongingness and love)
4. Achtungsbedürfnisse (esteem needs)
5. Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung (self-actualization needs)

¹⁾ Vgl. hierzu im einzelnen: MASLOW 1954; siehe auch BRUGGEMANN, GROSSKURTH & Ulich 1975, 20 ff.; NEUBERGER 1974a, 102 ff.).

Die physiologischen Bedürfnisse entsprechen den primären Bedürfnissen. Den Sicherheitsbedürfnissen räumt MADSEN (1968, 340) eine eigene Klasse ein, zusammen mit der Aggression, und bezeichnet sie als "emotional". Die übrigen sind sekundäre Bedürfnisse. Zugehörigkeitsbedürfnisse enthalten Bedürfnisse nach Liebe und nach dem Zusammensein mit anderen Personen (bei MADSEN: "contact-motive").

Achtungsbedürfnisse enthalten im wesentlichen den Wunsch nach sozialem Ansehen, sozialer Anerkennung. Dieses Bedürfnis fehlt in MADSENS Übersicht. Dafür nennt er als weitere allgemein existierende Bedürfnisse das "achievement", das "power" und "possession motive" (MADSEN 1968, 340). Angesichts der Definition des sozialen Status (vgl. Kap. 3.4.2) können diese Motive der Klasse der Bedürfnisse nach sozialem Status zugeordnet werden, wobei jedoch dem Bedürfnis nach Ansehen eine eigene Dimension zugeordnet werden kann. Auch MADSEN faßt zumindest das Bedürfnis nach Leistung unter diese Bedürfnisklasse (HECKHAUSEN 1980, 105).

Die 5. Klasse der Bedürfnisse (nach Selbstverwirklichung) weist MASLOW als einen Vertreter des humanistischen Ansatzes aus (vgl. NEUBERGER 1974a, 102 ff.). Das Streben nach "Selbstverwirklichung" wird als ein nur dem Menschen eigenes Bedürfnis, über alle sonstigen primären und sekundären Bedürfnisse hinaus, unterstellt.¹⁾ MASLOW (1954, 91 f.) zu dieser Bedürfnisklasse: "It refers to man's desire for self-fulfilment, namely to the tendency for him to become actualized in what he is potentially" (zitiert nach HECKHAUSEN 1980, 105).

MASLOWS Theorie postuliert – über die Klassifikation hinaus – eine hierarchische Ordnung der Bedürfnisse in der angegebenen Reihenfolge, dergestalt daß erst nach Befriedigung einer untergeordneten Bedürfnisklasse jeweils die nächst höheren aktualisiert werden. "Kompensatorische Vorgriffe" auf höherrangige Bedürfnisse (ohne daß die inferioren befriedigt wurden) werden als pathologisch bewertet (vgl. hierzu z. B. BRUGGEMANN, GROSSKURH & Ulich 1975, 25).

MASLOWS Theorie ist von verschiedenen Autoren (z. B. von MCGREGOR, BARNES und HERZBERG) für eine spezielle Theorie der Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit aufgegriffen worden (vgl. hierzu z. B. BRUGGEMANN, GROSSKURTH & Ulich 1975, 29 ff; NEUBERGER 1974a, 102 ff.).

Die Zahl der Kritiker von MASLOWS Theorie läßt sich kaum beziffern.

1) Auf humanistische Vorannahmen in bestimmten Lerntheorien weist BERGIUS (1971, 27) hin.

Stellvertretend sei hier nur auf NEUBERGER (1974a), HECKHAUSEN (1980) und WISWEDE (1980, 99 ff.) verwiesen. Die Kritik an der These, die Bedürfnisse seien angeboren, wird hier geteilt. Ob nicht-physiologische Bedürfnisse in bestimmtem Grad angeboren sind, wird hier nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Es wird jedoch postuliert, daß sozialkulturelle Einflüsse die Entstehung und Ausprägung dieser Bedürfnisse beeinflussen können. Damit wird auch MASLOWS These über die Hierarchie der Bedürfnisse grundsätzlich in Frage gestellt.

Die inhaltliche Klassifikation der Bedürfnisse erscheint jedoch durchaus geeignet, die wichtigsten Bedeutungen der Arbeit in industrialisierten Gesellschaften aufzuzeigen.¹⁾

3.3.1.2 Der soziologische Handlungsbegriff

An dieser Stelle sollen nicht soziologische Handlungstheorien den psychologischen Verhaltenstheorien gegenübergestellt werden.²⁾ Für die vorliegende Fragestellung werden soziologische Handlungstheorien nicht herangezogen. Die kurze Erörterung des soziologischen Handlungsbegriffs ist notwendig für den späteren Versuch, NA handlungstheoretisch - im methodologischen Sinn - zu deuten.

Der soziologische Handlungsbegriff wurde wesentlich von MAX WEBER geprägt. Nach seiner Definition ist Handeln "...ein menschliches Verhalten (einerlei ob äußeres oder inneres Tun, Unterlassen oder Dulden)..., wenn und insofern als der oder die Handelnden mit ihm einen subjektiven Sinn verbinden" (MAX WEBER 1976, 1). Der subjektive Sinn also grenzt definitorisch Handeln vom "bloß reaktive(n) Sichverhalten" ab (ebd., 2).

Dieser an der subjektiven Sinnhaftigkeit orientierte Handlungsbegriff ist vor allem unter Verwendung einer am "Verstehen" (vgl. Kap. 2) orientierten Methodologie empirisch umsetzbar. Denn der Versuch, Handeln

1) Es wird sich jedoch zeigen, daß die Klassifikation von MASLOW nicht alle Bedeutung der Arbeit hinreichend präzise erfassen kann.

2) Eine - nicht vollständige - Übersicht über soziologische Handlungstheorien gibt LANGENHEDER (1975, 26 ff.).

in dem so definierten Sinne zu "erklären", bedeutet nicht mehr und nicht weniger, als den Sinn zu verstehen, den der Handelnde mit seinem Tun verbindet bzw. den Sinnzusammenhang zu begreifen, in dem das Tun des einzelnen sich vollzieht.¹⁾ Sinnverstehen in den Sozialwissenschaften bedeutet dabei keineswegs intuitives Nachempfinden, sondern an theoretisch formulierten Typen oder Modellen zu orientierendes rationales Rekonstruieren.²⁾

Eine erste Typenbildung für Handeln nimmt MAX WEBER durch seine allgemeinen Handlungskategorien vor: Er unterscheidet zweckrationales, wertrationales, affektuelles und traditionales Handeln, Handeln, jeweils orientiert an rational gesetzten Zwecken, an Werten, affektgeleitet oder "durch eingelebte Gewohnheit".³⁾ Diese Handlungskategorien lassen sich auch als methodische Prinzipien verstehen: Tun kann zu rekonstruieren versucht werden, als zweckrational, wertrational, affektiv oder traditional.⁴⁾

Soziales Handeln definiert MAX WEBER als ein Handeln, "welches seinem von dem oder den Handelnden gemeinten Sinn nach auf das Verhalten anderer bezogen wird und daran in seinem Ablauf orientiert ist" (MAX WEBER 1976, 1; vgl. auch KÖNIG 1972b.). Der Begriff des sozialen Handelns hat sich zu einer zentralen Kategorie der allgemeinen Soziologie entwickelt (KÖNIG 1972b, 754). Dies zeigt sich nicht zuletzt darin, der einer Vielzahl von theoretischen Ansätzen oder Theorien der Soziologie der Begriff sozialen Handelns zugrunde liegt.⁵⁾

-
- 1) MAX WEBER spricht in diesem Zusammenhang von "erklärendem" Verstehen (ebd., 4).
 - 2) MAX WEBER verbindet seine Definition von Handeln eng mit der Methodologie der Idealtypenbildung (ebd., 9 f.). Dieser methodologische Ansatzpunkt wird auch in späteren soziologischen Ansätzen wie dem "symbolischen Interaktionismus" beibehalten (vgl. hierzu z. B. WILSON 1978, 60). Andere handlungstheoretische Ansätze verzichten demgegenüber auf eine typenbildende Methodologie und versuchen eine Anlehnung an deduktiv-nomologische Modelle (vgl. z. B. SCHWEMMER 1975; 1976; NACKEN 1979; siehe auch Kap. 2).
 - 3) Zu den genauen Definitionen bzw. Explikationen dieser Handlungskategorien vgl. MAX WEBER 1976, 12 f.
 - 4) SCHWEMMER (1975, 59 ff.) hat Zweckrationalität als methodologisches Prinzip des Verstehens verwendet. Der Versuch einer Umsetzung dieses Prinzips in wissenschaftliches Handeln und Beratungspraxis findet sich bei SEEL 1981b.
 - 5) Beispielhaft seien hier nur erwähnt der rollentheoretische Ansatz (vgl. z. B. DREITZEL 1972), der systemtheoretische Ansatz (vgl. z. B. PARONS 1972, LUHMANN 1972, 1973), HOMANS' (1967) "Propositions" hinsichtlich sozialer Handlungen und vor allem auch der symbolische Interaktionismus (vgl. z. B. BLUMER 1978).

Für die vorliegende Fragestellung ist der Begriff sozialen Handelns insofern bedeutsam, als er die Orientierung menschlichen Handelns nicht nur an dem konkreten Handeln anderer, sondern auch an gesellschaftlichen Wissensbeständen, z. B. Werten und Normen zum Ausdruck bringt. In diesem Zusammenhang hebt vor allem der symbolische Interaktionismus hervor, daß diese gesellschaftlichen Wissensbestände oder allgemeiner: gesellschaftliche Wirklichkeit nicht mechanisch übernommen werden und dann zu einem bestimmten sozialen Handeln führen, sondern daß die gesellschaftliche Wirklichkeit in vielfacher Weise gedeutet und interpretiert wird und aufgrund dieser Interpretationen und Deutungen bestimmte Handlungen entworfen und ausgeführt werden (vgl. hierzu z. B. BERGER & LUCKMANN 1969; BLUMER 1978).

Zwar kann in der vorliegenden Arbeit keine handlungstheoretische Analyse im Sinne des Symbolischen Interaktionismus vorgenommen werden. Das vorhandene Datenmaterial ist für eine solche Analyse nicht geeignet. Es soll jedoch versucht werden, die Tendenz junger Strafgefangener vor dem Hintergrund bestimmter Orientierungen sinnhaft zu deuten. Der Begriff sozialen Handelns, insbesondere die Kategorie des zweckrationalen Handelns, läßt sich hierbei mit den "Erwartung X Wert"-Konzeptionen der psychologischen Verhaltenstheorien verbinden, trotz der bestehenden methodologischen Diskrepanzen zwischen beiden Ansätzen.

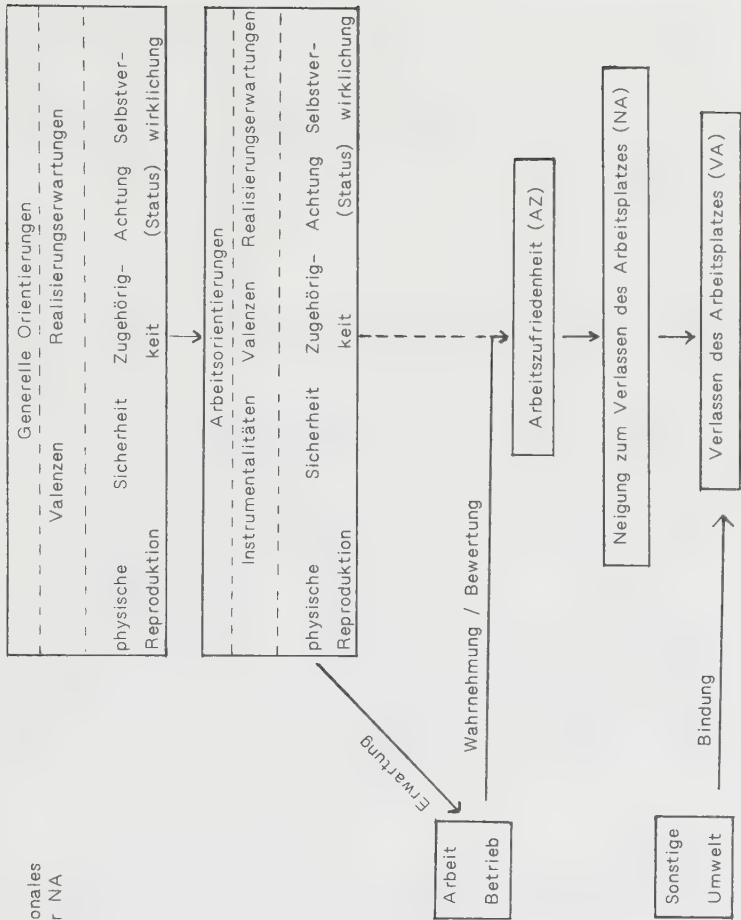
3.3.2 Ein kognitiv-motivationales Analysemodell für NA

3.3.2.1 Kurzbeschreibung des Modells

Das nachfolgend dargestellte Modell zur Analyse der Handlung "Verlassen des Arbeitsplatzes" (VA) impliziert, daß P tatsächlich in einem Arbeitsverhältnis steht.

Entsprechend der grundlegenden LEWINSchen Annahme: "...daß Verhalten immer als Ergebnis der Interaktion von Person und Umwelt ($V = f(P, U)$) ... angesehen werden muß" (ATKINSON 1975, 130), wird auch hier zwischen personalen und Umweltmerkmalen als Determinanten von VA unterschieden. Es folgt zunächst eine kurze Darstellung des Modells. Seine Komponenten und die Zusammenhänge zwischen ihnen werden im Anschluß näher erläutert (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Kognitiv-motivationales Analysemodell für NA



Auf der Seite der personalen Merkmale bilden generelle Orientierungen, wie sie in den Bedürfnis- bzw. Motivklassen von MASLOW und MADSEN formuliert wurden, den Ausgangspunkt. Ihre jeweils personenspezifischen Ausprägungen beeinflussen die Arbeitsorientierungen, definiert als grundlegende individuelle Vorstellungen über die Bedeutung der Arbeit im Hinblick auf die generellen Orientierungen.

Arbeitsorientierungen wiederum bestimmen die Erwartungen an die konkrete Arbeitstätigkeit.

An dieser Stelle werden die konkrete Arbeitstätigkeit und die Bedingungen, unter denen sie zu erledigen ist, als Umwelt in das Modell eingeführt. Vor dem Hintergrund der Erwartungen an die konkrete Arbeitstätigkeit wird diese wahrgenommen und bewertet. Der Bewertungsprozeß resultiert in Arbeitszufriedenheit (oder -unzufriedenheit).

Die Bewältigung von Unzufriedenheit kann auf verschiedene Weise erfolgen. Unzufriedenheit kann die Bereitschaft erzeugen oder verstärken, die Arbeitsstelle aufzugeben.

Diese Bereitschaft ist Voraussetzung für die tatsächliche Entscheidung, die Arbeitsstelle aufzugeben. Es müssen aber für die Erklärung dieser Entscheidung weitere Elemente herangezogen werden, Elemente, die als Bestandteile einer Situationsdefinition, die einer Person diese Entscheidung als einzig mögliche oder einzig sinnvolle erscheinen lassen, aufgefaßt werden können.

3.3.2.2 Generelle Orientierungen

Die erste Ebene der personalen Merkmale bilden generelle Orientierungen, wie sie in den Bedürfnisklassen von MASLOW oder MADSEN formuliert wurden:

Orientierungen der physiologischen Reproduktion,
Sicherheitsorientierungen,
Gesellungsorientierungen (Liebe, Zugehörigkeit),
Statusorientierungen (soziales Ansehen, Erfolg, Macht, Eigentum)¹⁾
und Selbstachtung,
Orientierungen der Selbstverwirklichung.

¹⁾ Soziale Ansehens-, Erfolgs-, Macht- und Eigentumsorientierungen könnten auch als eigenständige generelle Orientierungen betrachtet werden.

Diese inhaltlichen Bedürfnisklassen dürften die wichtigsten grundlegenden gegenwärtig bekannten Bedürfnisse enthalten. Es wird jedoch nicht behauptet, daß diese Bedürfnisklassen zumindest anthropologische Konstanten oder sogar genetisch festgelegt seien. Physiologische Bedürfnisse gehen zwar im wesentlichen auf Erfordernisse des organischen Systems zurück. Selbst hier ist jedoch die konkrete Art ihrer Befriedigung in einem großen Umfang sozial determiniert.

Um die soziale Bestimmtheit der Bedürfnisse hervorzuheben, wurde der soziologische Terminus der Orientierung dem Terminus Bedürfnis vorgezogen (vgl. Kap. 3.3.1.2).

Für jede dieser generellen Orientierungen wird ferner die Dimension Valenz (Wichtigkeit) und Erwartung (im Sinne von subjektiver Realisierungswahrscheinlichkeit) betrachtet, gemäß dem "Erwartungs X Wert-Ansatz".

Wichtigkeit hat auf der Erlebensebene kognitive (im Sinne von Werturteilsbildung) und emotionale (im Sinne von Intensität des Wunsches nach Befriedigung bzw. des erlebten Mangels) Qualitäten. Erwartung im Sinne subjektiver Realisierungswahrscheinlichkeit hat primär kognitive Qualität, wird jedoch von antizipierten Enttäuschungs- bzw. Zufriedenheitsgefühlen begleitet.

Es wird angenommen, daß bei den generellen Orientierungen die einzelnen Valenzen in einem gewissen Zusammenhang zueinander stehen. Er ist indes komplexer, als z. B. MASLOW unterstellt. Seiner Ansicht nach wird die Wichtigkeit im wesentlichen durch den Grad der Befriedigung (entsprechend dem Gesetz von abnehmenden Grenznutzen) bestimmt. Auf diese Weise erklärt er auch die Entstehung der Bedürfnishierarchie. HONDRICH (1979, 74 ff.) weist jedoch zurecht darauf hin, daß neben dieser "Sättigungsthese" weitere Erklärungen denkbar sind und daß bisher aufgrund (fehlender) empirischer Forschung nicht entschieden werden kann, welche dieser Thesen auf welche der generellen Orientierungen (HONDRICH nennt sie "Bedürfnisorientierungen") zutreffen. HONDRICHs Ergebnisse ließen sich zum Teil durch die "Sättigungsthese" erklären, belegen jedoch nicht MASLOWs These von der Hierarchie der Bedürfnisse. Theoretische und auch empirische Gegenargumente wurden von verschiedenen Autoren zusammengetragen (vgl. zusammenfassend NEUBERGER

1974a, 109 ff., BRUGGEMANN, GROSSKURTH & Ulich 1975, 20 ff.). Diese Kritik berührt jedoch nicht die Zweckmäßigkeit der Klassifikation zur Beschreibung grundlegender Orientierungen.¹⁾

3.3.2.3 Arbeitsorientierungen

Die zweite Ebene der Orientierungen wird Arbeitsorientierungen genannt. Sie enthält jene vor allem kognitiven, aber auch mit Emotionen verbundenen Elemente, die die individuelle Bedeutung der Arbeit ausmachen. In einer funktionalen Sprache lassen sich Arbeitsorientierungen definieren als Vorstellungen über die Instrumentalität der Arbeit zur Befriedigung genereller Orientierungen, im Sinne des Begriffs der Instrumentalität bei VROOM (s. o., Kap. 3.3.1.1.3). THUNECKE (1980, 748) stellt in seinem Definitionsversuch auf die in einem Arbeitsverhältnis gesuchten Belohnungen und damit zusammenhängenden Sinndefinitionen ab:

"Mit dem Konstrukt der Arbeitsorientierung wird im allgemeinen die Art und Weise gefaßt, in der Individuen ihre Wünsche und Erwartungen an ein Arbeitsverhältnis ordnen und diesem so einen spezifischen subjektiven Sinn vermitteln..... Zentrale Kriterien von Arbeitsorientierungen sind so die in einem Arbeitsverhältnis gesuchten Belohnungen und damit zusammenhängend bestimmte Sinndefinitionen dieses Verhältnisses".

Diese Umschreibung des Konstrukts Arbeitsorientierung ist durchaus mit der oben vorgeschlagenen Definition vereinbar. Denn dort ist Instrumentalität nicht auf Zweckrationalität beschränkt, sondern meint jede Sinngebung der Arbeit im Hinblick auf generelle Orientierungen.²⁾

Entsprechend den 5 generellen Orientierungen lassen sich auch – zunächst idealtypisch – 5 Klassen der Arbeitsorientierung unterscheiden.

3.3.2.3.1 Arbeitsorientierung der physischen Reproduktion

Bei dieser Arbeitsorientierung wird Arbeit als Mittel zur Sicherung physischen Überlebens gesehen. Da in arbeitsteiligen Gesellschaften (mit einer Geldwirtschaft) die eigene materielle Versorgung im wesentlichen

1) Die zum Teil emotional vorgetragene Kritik an diesem Konzept, z. B. von KMIĘCIAK (1976a, 163 f.) erscheint daher wenig verständlich.

2) In diesem Sinne definiert auch INGHAM (1970, 50) Instrumentalität: "Instrumentalism may be used to describe the definition of work as a 'means to an end' but it does not necessarily imply anything about what these 'ends' are" (zitiert nach THUNECKE 1980, 749).

durch den Erwerb von Einkommen erreicht wird, läßt sich diese Arbeitsorientierung auch beschreiben als Einkommensorientierung. Hierbei ergeben sich jedoch insofern definitorische Probleme, als Einkommen auch für andere generelle Orientierungen als instrumental angesehen werden kann (z. B. Einkommen als Symbol für sozialen Status). Für die idealtypische Betrachtungsweise wird jedoch hier festgehalten, daß für diese Arbeitsorientierung nur die physische Reproduktion maßgeblich ist.

Darüber hinaus umfaßt die Arbeitsorientierung der physiologischen Reproduktion auch den Aspekt der Arbeitsbedingungen, insofern als die physische Reproduktion auch die Erhaltung der physischen Leistungsfähigkeit impliziert.

3.3.2.3.2 Arbeitsorientierung der Sicherheit

Die generelle Orientierung der Sicherheit bezieht sich im wesentlichen auf die körperliche Unversehrtheit. Hierfür kann Arbeit nicht als instrumental angesehen werden.¹⁾ Im Zusammenhang mit Arbeit wird der Begriff Sicherheit vor allem im Sinne von Arbeitsplatzsicherheit verstanden. Eine hierauf ausgerichtete Arbeitsorientierung kann keiner generellen Orientierung eindeutig zugeordnet werden. Sie kann begründet werden durch Orientierungen der physischen Reproduktion, der Zugehörigkeit, des sozialen Status, der Selbstachtung und der Selbstverwirklichung. Sicherheit des Arbeitsplatzes ist und wird - vor allem, wenn sie bedroht ist - erlebt als Voraussetzung für die Befriedigung all jener Bedürfnisse, die grundsätzlich im Zusammenhang mit Arbeit befriedigt werden können.²⁾ Damit erhält Sicherheit des Arbeitsplatzes eine instrumentelle Bedeutung für alle generellen Orientierungen. Es ist daher zweckmäßig, die Arbeitsorientierung der Sicherheit (im Sinne von Arbeitsplatzsicherheit) als eigenständige Dimension anzusehen.

3.3.2.3.3 Arbeitsorientierung der Zugehörigkeit

Am Arbeitsplatz - und darüber hinaus in der betrieblichen Organisation - sind zwei soziale Systeme identifizierbar, ein Produktionssystem, das auf

1) Zwar spielen Sicherheitsaspekte bei der Arbeit in bestimmten Berufen eine große Rolle. "Sicherheit am Arbeitsplatz" bezieht sich jedoch auf die konkreten Arbeitsbedingungen.

2) Zu den Folgen von Arbeitslosigkeit für die Befriedigung grundlegender Bedürfnisse vgl. BURGER & SEIDENSPINNER 1977; HEINZE 1978, 13 ff.

den Produktionszweck der betrieblichen Organisation, und ein Kollegensystem, das auf Kohäsionszwecke ausgerichtet ist (vgl. hierzu im einzelnen BLATH, DILLIG & FREY 1980, 24 ff.). Der Arbeitsplatz wird damit auch zu einem Interaktionssystem, auf das generelle Orientierungen der Zugehörigkeit bezogen werden können. Die Arbeitsorientierung der Zugehörigkeit bezeichnet das Ausmaß, in dem Wünsche und Erwartungen der Gesellung mit der Arbeit verbunden werden.

3.3.2.3.4 Statusbezogene und selbstachtungszugene Arbeitsorientierung

In modernen Industriegesellschaften zählt der Beruf zu den wichtigsten Kriterien für den sozialen Status (vgl. hierzu Kap. 3.4.2). Es erscheint daher nur folgerichtig, daß Arbeit und Beruf auch subjektiv als Möglichkeit, einen gewissen sozialen Status und die damit verbundenen Attribute (wie soziales Ansehen, Erfolg, Macht, Eigentum) zu erwerben, erlebt werden. Die Achtung durch andere wiederum ist eine wesentliche Voraussetzung für eine dauerhafte positive Selbstachtung.¹⁾ Statusbezogene und selbstachtungszugene Arbeitsorientierung bedeutet, daß Arbeit erlebt wird als Mittel zum Erreichen eines sozialen Status und als Quelle der Selbstachtung

3.3.2.3.5 Arbeitsorientierung der Selbstverwirklichung

Der Begriff "Selbstverwirklichung" erscheint auf den ersten Blick als eine Leerformel. Es fehlt ihm augenscheinlich an Präzision und Konsistenz (vgl. hierzu OPP 1970, 137 ff.). Dies liegt vor allem daran, daß die Inhalte des "Selbst", dessen also, wie sich eine Person sieht und beurteilt, in ihrer Beziehung zu sich selbst und zu ihrer materiellen, sozialen und geistigen Umwelt, eben nicht festgelegt sind. Es gibt eine große Zahl von Möglichkeiten, sich selbst zu definieren, den eigenen Platz in der Umwelt zu bestimmen, eine Identität zu erlangen.²⁾

1) Dies gehört zu den wesentlichen Aussagen des interaktionistischen Ansatzes in der Soziologie; vgl. hierzu z. B. MEAD 1968, 177 ff.; vgl. auch zusammenfassend DILLIG 1976, 101 ff., 121 f.).

2) BERGER & LUCKMANN (1969, 142 f.): "Identität ist also objektiv als Ort in einer bestimmten Welt gegeben, kann aber subjektiv nur zusammen mit dieser Welt erworben werden". Und weiter: "Eine Identität bekommen heißt, einen bestimmten Platz in der Welt angewiesen erhalten. Indem sich das Kind diese Identität subjektiv aneignet ('Ich bin John Smith'), eignet es sich die Welt an, auf die diese Identität verweist." Vgl. hierzu auch FREY 1981.

Die konkrete Ausformung dessen, was Identität ausmacht, ist ein Ergebnis eines Sozialisationsprozesses, in dem eine Person erfährt, wie bedeutungsvolle Andere ("significant others") sie sehen und ihr Verhalten bewerten und sanktionieren. Damit lernt sie gesellschaftliches Wissen, die grundlegenden Wert- und Erwartungsmuster, eignet sich damit "soziale Wirklichkeit" an und vermag sich in der sozialen Welt zu verorten.

Selbstverwirklichung setzt Identität, setzt Sicherheit über den eigenen Standort in der Umwelt voraus. Selbstverwirklichung impliziert Vorstellungen über persönliche längerfristige Lebensziele und meint schließlich den Versuch, die eigenen Lebensziele zu verwirklichen, in Konkordanz mit dominanten gesellschaftlichen Werten oder auch gegen sie, meint unter Umständen auch den Versuch, auf Kultur und Struktur der Gesellschaft einzuwirken, sie zu verändern.

Die Arbeitsorientierung der Selbstverwirklichung bezieht sich auf die Bereitschaft und Tendenz, Arbeit als Möglichkeit der Verwirklichung grundlegender Lebensziele anzusehen. Daher mag dahingestellt bleiben, wie diese Lebensziele konkret aussehen.

Diese Arbeitsorientierungen wurden oben als idealtypisch charakterisiert. In diesen reinen Formen, sich jeweils gegenseitig ausschließend, sind sie in der Realität nicht vertreten. Arbeit hat, davon wird hier ausgegangen, subjektiv immer mehrere Funktionen. Die 5 Idealtypen der Arbeitsorientierung treten in der Realität in Kombination auf. Eine bestimmte Arbeitsorientierung kann jedoch über die jeweils anderen dominieren. Hierin liegen die Unterschiede zwischen einzelnen Personen oder Personengruppen.

3.3.2.3.6 Arbeitsorientierungen in der Literatur

Es hat in der Literatur mehrere Versuche gegeben, Arbeitsorientierungen zu klassifizieren. PORTER (zitiert nach NEUBERGER (1974a, 104 ff.)) hat in Anlehnung an MASLOWS Bedürfnisklassifikation einen Bedürfnis-Befriedigungs-Fragebogen entwickelt mit folgenden Kategorien: Sicherheit, soziale Bedürfnisse, Ansehen, Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung. GOLDTHORPE et al. (1970, 48 ff.) unterscheiden eine instrumentelle, eine bürokratische und eine solidarische Orientierung.¹⁾

1) Die instrumentelle Orientierung beinhaltet, daß Arbeit nur als Möglichkeit, Eigentum zu erwerben, gesehen wird; die Beziehung zum Unternehmen wird nur durch den Einkommenserwerb bestimmt; Arbeit wird nicht als Möglichkeit zur Selbstverwirklichung gesehen. Arbeitsbereich und Freizeit werden als strikt getrennte Welten erlebt.

GOLDTHORPE et al. geht es in ihrer Klassifikation offenbar im wesentlichen um die Beziehung der Person zur betrieblichen bzw. bürokratischen Organisation. Ihre Klassifikation wurde in der Literatur zur Arbeitszufriedenheit und zur Arbeitsmotivation nicht rezipiert. Ihre These über die instrumentelle Orientierung der (wohlhabenden) Arbeiter fand jedoch eine breite Beachtung (vgl. z. B. KERN & SCHUMANN 1974, 32 ff.; OSTERLAND 1975, 167 ff.).

Im übrigen wird als instrumentelle Arbeitsorientierung meist eine Haltung definiert, nach der "Arbeit ...lediglich als Mittel zum ökonomisch bestimmten Zweck gesehen (wird)" (THUNECKE 1980, 748). KERN & SCHUMANN (1974, 26) verweisen auf die vorherrschende Bedeutung der Arbeit als Mittel zur "Befriedigung von Konsumentenwünschen".

Setzt man die instrumentelle Arbeitsorientierung zu den generellen Orientierungen in Beziehung, so scheint sich die Instrumentalität der Arbeit auf den Erwerb von Einkommen und damit im wesentlichen auf die Befriedigung physischer Reproduktionsbedürfnisse zu beschränken. Auch die Orientierung auf einen sicheren Arbeitsplatz könnte hier subsumiert werden. Allerdings wird in dieser Definition einer "instrumentellen Arbeitsorientierung" nicht klar zum Ausdruck gebracht, daß Einkommen in modernen Industriegesellschaften weitere Funktionen erfüllt. Eine direkte symbolische Funktion hat Einkommen zur gesellschaftlichen Definition des sozialen Status (vgl. Kap. 3.4.2). Die Höhe des Einkommens bestimmt also mit die soziale Wertschätzung einer Person. Ferner bestimmt die Höhe des Einkommens das tatsächliche Konsumniveau, das seinerseits mit zur Wertschätzung einer Person beiträgt. Damit beeinflusst die Höhe des Einkommens auch indirekt die soziale Wertschätzung (das Ansehen) einer Person. Eine instrumentelle Arbeitsorientierung im oben definierten Sinne könnte also durchaus auch zur Befriedigung von Achtungsbedürfnissen (als generelle Orien-

Fortsetzung der Fußnote von S. 41

Bei der bürokratischen Orientierung wird Arbeit als Dienstleistung für eine bürokratische Organisation aufgefaßt, die Organisation ihrerseits garantiert regelmäßig steigendes Einkommen und regelmäßigen Aufstieg; Mitglieder haben eine moralische Beziehung zur Organisation; die Stellung in der Organisation ist Faktor für die eigene soziale Identität; damit besteht auch keine Trennung zwischen Arbeitsbereich und Freizeit.

Bei der solidarischen Orientierung wird Arbeit nicht nur als Einkommenserwerb, sondern auch als Tätigkeit in einer Gruppe positiv bewertet. Es besteht eine moralische Beziehung zur Organisation, die auch negativ sein kann; die persönliche Bindung an die Arbeit ist hoch; der Arbeitsbereich wirkt auch auf den Freizeitbereich.

tierung) beitragen. Ob dies auch in der herkömmlichen Definition einer instrumentellen Arbeitsorientierung impliziert ist, bleibt unklar. In der vorliegenden Untersuchung soll diese mögliche Symbolfunktion des Einkommens mitberücksichtigt werden.

Einer instrumentellen Arbeitsorientierung wird im allgemeinen eine nicht-instrumentelle Arbeitsorientierung gegenübergestellt. Lerntheoretisch könnte sie als "nicht-ökonomische Belohnungserwartung" bezeichnet werden (THUNECKE 1980, 748; offenbar in Anlehnung an INGHAM 1970). THUNECKE verwendet ferner den Begriff "expressive Orientierung" für die Kombination niedrige ökonomische / hohe nicht-ökonomische Belohnungserwartung (THUNECKE 1980, 748 f.). Andere sprechen von der Betonung "intrinsischer Qualitäten" von Arbeit und Beruf.¹⁾ Diese - im folgenden als intrinsisch bezeichnete - Arbeitsorientierung meint im wesentlichen, daß Arbeit und Beruf als eine Möglichkeit der Selbstverwirklichung angesehen werden.²⁾ Instrumentalität der Arbeitsorientierung bezieht sich also hier auf die generelle Orientierung der Selbstverwirklichung.³⁾

BORNEWASSER et al. (1976) haben für Jugendliche im Übergang von der Hauptschule zur Berufsausbildung einen Fragebogen über Arbeitsorientierungen entwickelt und faktorenanalytisch überprüft. Sie nannten die Gesamt-

1) Vgl. z. B. KMIECIAK 1976a, 336. KMIECIAK verwendet den Begriff "intrinsisch" im Zusammenhang mit der "Distanzierung vom Beruf und der Arbeit hinsichtlich ihrer 'intrinsischen' Qualitäten".

2) Diese "intrinsische Arbeitsorientierung" hat in der Neo-human-relations-Bewegung der Betriebs- und Organisationspsychologie eine bedeutsame Rolle gespielt. Ausgehend von MASLOWS Ansatz eines grundsätzlich vorhandenen Bedürfnisses nach Selbstverwirklichung wurde an die Arbeitsorganisationen die Forderung gestellt, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die diesem Bedürfnis Rechnung tragen. MASLOWS Ansatz wurde u. a. von HERBERG (HERZBERG et al. 1959, HERZBERG 1966) und von ALDERFER (1969) auf die Untersuchung von Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit übertragen (vgl. hierzu z. B. NEUBERGER 1974a, 101 ff.).

3) Grundsätzlich wird ein Verhalten als intrinsisch motiviert angesehen, "wenn das Individuum das Handlungsergebnis um seiner selbst willen anstrebt" (WISWEDE 1980, 91). Demgegenüber heißt ein Verhalten extrinsisch motiviert, "wenn (durch das Handlungsergebnis; Einfügung vom Verfasser) Belohnungen angestrebt werden" (ebd., 91). WISWEDE weist in diesem Zusammenhang darauf hin, daß die Unterscheidung zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation in der Literatur durchaus umstritten ist. Insbesondere kann dasselbe Verhalten intrinsisch und extrinsisch motiviert sein. Außerdem kann sich die extrinsische in eine intrinsische Motivation umwandeln und auch umgekehrt (ebd., 91 ff.). Es erscheint daher angebracht, extrinsische und intrinsische Motivationen als Idealtypen zu verwenden und bei der Klassifikation konkreten Verhaltens allenfalls von stärker intrinsisch und stärker extrinsisch motiviertem Verhalten zu sprechen.

dimension "instrumentelle Orientierung", erfaßten aber darüber hinausgehende Arbeitsorientierungen im hier definierten Sinne. Die 6 intendierten "Einstellungsbereiche" (Arbeitstätigkeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitskollegen, Qualifikation, Aufstieg und Freizeit) mit jeweils unterschiedlichen Einstellungsdimensionen erbrachten Ladungen auf jeweils verschiedenen interpretierbaren Faktoren, insgesamt 5, die die Autoren als

- (I) "angepaßte Selbstentfaltung in Arbeit und Freizeit",
- (II) "Gleichgültigkeit gegenüber der Arbeit, Selbstdarstellung in der Freizeit",
- (III) "Existenzsicherung durch Arbeit",
- (IV) "Widerstand gegen Restriktionen in der Arbeit",
- (V) "individuelle Leistung als Voraussetzung für Aufstieg"

interpretierten. Der I. Faktor läßt sich der Arbeitsorientierung der Selbstverwirklichung, der II. Faktor der Arbeitsorientierung der physischen Reproduktion, der III. Faktor der Arbeitsorientierung der Sicherheit, der V. Faktor der Arbeitsorientierung des sozialen Status zuordnen.

Verschiedene Autoren beziehen ihre Fragen oder Meßinstrumente zu Arbeitsorientierungen auf die konkreten Dimensionen der Arbeit selbst. So unterscheidet z. B. KALLEBERG (1977, 127 ff.) als "work values"¹⁾

- eine "intrinsic dimension", die sich auf den Wunsch des Arbeitenden bezieht, durch die Arbeit stimuliert und herausgefordert zu werden und in der der Arbeitende seine Fähigkeiten anwenden kann. Bewertungsgegenstand ist hier die Art der übertragenen Arbeit;
- eine "convenience dimension", die sich auf den Grad bezieht, in dem die Arbeit als angenehm und wenig belastend (auch physisch) empfunden wird;
- eine "financial dimension", die sich auf finanzielle Entlohnung und Arbeitsplatzsicherheit bezieht;
- eine Dimension "relationship with co-workers";
- eine Dimension "career", die sich auf die Aufstiegsmöglichkeiten bezieht;

1) KALLEBERG definiert "work values" als "... the conceptions of what is desirable that individual hold with respect to their work activity" (ebd., 129). Er grenzt den Begriff "values" gegenüber dem Begriff "needs" ab und bezieht letzten ausschließlich auf "objective requirements of an organisms well-being". In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff Bedürfnisse weiter gefaßt (vgl. Kap. 3.3.1.1.1)

- eine Dimension "resource adequacy", die sich nicht auf generelle Wertorientierungen, sondern auf die angemessene Versorgung mit Arbeitsmitteln bezieht, damit die Arbeit entsprechend den Anforderungen erledigt werden kann.

Ähnliche Unterteilungen von Arbeitsaspekten finden sich in den Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit, auf die weiter unten noch eingegangen wird.

KALLEBERG bezeichnet die "convenience dimension", die "financial dimension", "relationships with co-workers" und "career" als extrinsische Dimensionen, im Gegensatz zur "intrinsic dimension". Diese Zusammenfassung ist zwar unter anreiztheoretischen oder lerntheoretischen Aspekten sinnvoll, sie kann jedoch zu einer zu globalen Einschätzung der Bedeutung der Arbeit führen.

Erkenntnisse über Arbeitsorientierungen lassen sich auch aus Untersuchungen zur Arbeitsmotivation gewinnen. "Als Arbeitsmotivation kann man jeden Aspekt der Motivation eines Menschen betrachten, der mit der Erfüllung der formell übertragenen Verpflichtung (im Rahmen einer Berufsrolle; Einfügung vom Verfasser) verbunden ist" (NEUBERGER 1974a, 49)¹⁾. NEUBERGER führt in Anlehnung an VROOM und SOFER eine Reihe von Gründen dafür auf, daß Menschen arbeiten (ebd., 74 ff.). Diese Gründe sind jedoch kaum theoretisch geordnet. Zum Teil können sie den Arbeitsorientierungen im hier definierten Sinne zugerechnet werden: Soziale Kontakte als subjektive Gründe für die Bereitschaft zu arbeiten gehören der Arbeitsorientierung der Zugehörigkeit an; Selbstsicherheit, Selbstachtung und Prestige der Arbeitsorientierung des sozialen Status und der Selbstachtung; Leistungen für die Allgemeinheit, Arbeiten als soziale Norm oder als religiöse Verpflichtung lassen sich als Formen der Arbeitsorientierung der Selbstverwirklichung ansehen. Die ebenfalls genannte Erreichung persönlicher Ziele kann sich auf verschiedene Arbeitsorientierungen beziehen. Aktivität, Beschäftigtsein kann nach MADSEN (1968, 340) als physiologisches Motiv betrachtet werden, wäre also damit einer erweiterten Fassung physiologisch bedingter bzw. auf den Organismus bezo-

1) NEUBERGER setzt sich allerdings kritisch mit einer allgemeinen Definition der Arbeitsmotivation als "Motivation am Arbeitsplatz" auseinander, vor allem mit dem Hinweis auf die soziale Bedingtheit der Bereitschaft, Arbeitsleistungen zu erbringen (ebd., S. 50 f.).

gener Arbeitsorientierung zuzordnen. Aktivität und Beschäftigtsein kann jedoch auch als Internalisierung eines gesellschaftlichen Wertes betrachtet werden und wäre damit eher der Arbeitsorientierung der Selbstverwirklichung unterzuordnen (vgl. WURZBACHER 1978, 29 f.). Strukturierung des Zeitablaufs und Abwehr belastender Gefühle und Gedanken lassen sich keiner Dimension zuordnen.

Zusammenfassend läßt sich zu den Arbeitsorientierungen feststellen, daß ihre theoretische Differenzierung nach generellen Orientierungen in empirischen Untersuchungen relativ gut abgebildet wird, auch wenn nicht direkt auf die Konzeption von MASLOW Bezug genommen wird.

Die theoretische Beziehung zwischen generellen Orientierungen und Arbeitsorientierungen wurde oben als Instrumentalität definiert. Arbeitsorientierungen geben also Auskunft darüber, welche Bedeutung Arbeit generell für die individuelle Realisierung genereller Orientierungen hat. In Untersuchungen zur Arbeitsmotivation, zu Arbeitsorientierungen oder zur Arbeitszufriedenheit werden generelle Orientierungen nicht erfaßt. Vielmehr befaßt man sich direkt - wenn überhaupt - mit den Arbeitsorientierungen. Dabei werden dann nicht Instrumentalitäten, sondern Valenzen gemessen.

Wie bei den generellen Orientierungen bilden auch bei den Arbeitsorientierungen zusätzlich zu den Valenzen Erwartungen im Sinne von Realisierungswahrscheinlichkeiten eine wichtige theoretische Dimension.¹⁾

3.3.2.4 Arbeitszufriedenheit (AZ)

In dem Analysemodell wird davon ausgegangen, daß Arbeitsorientierungen die Erwartungen an die konkrete Arbeitstätigkeit beeinflussen. Erwartungen an die konkrete Arbeit meint hier Vorstellungen darüber, welchen Arbeitsorientierungen in welchem Umfang die konkrete Arbeitstätigkeit entsprechen soll.²⁾ Die Merkmale der konkreten Arbeit werden

1) Zu den möglichen Zusammenhängen zwischen Erwartungen und Valenzen vgl. insbesondere Kap. 6.1.1.

2) Diese Annahme schließt nicht aus, daß eine Person im Verlauf ihrer Beschäftigungszeit ihre Arbeitsorientierungen umstrukturiert oder gar gänzlich ändert, z. B. in dem Falle, daß zunächst gehegte Erwartungen in einem Beschäftigungsverhältnis sich als nicht realisierbar erwiesen und ein Wechsel in eine höher bewertete Arbeitsstelle nicht für möglich gehalten wird.

an diesen Erwartungen gemessen. Entsprechen sie diesen Erwartungen, wird eine Person mit der Arbeit bzw. mit ihren jeweiligen Merkmalen zufrieden sein, entsprechen sie den Erwartungen nicht, wird eine Person mit Unzufriedenheit reagieren.

AZ fungiert in dem theoretischen Modell als theoretisches Bindeglied zwischen den Arbeitsorientierungen und der konkreten Arbeitstätigkeit einerseits und der Bereitschaft zum Verlassen bzw. dem tatsächlichen Verlassen des Arbeitsplatzes andererseits. Sie ist einerseits das Ergebnis eines Bewertungsprozesses der konkreten Arbeitstätigkeit vor dem Hintergrund der Arbeitsorientierungen, die gleichsam als Beurteilungsmaßstab dienen. Andererseits wird AZ als wichtigste Determinante für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes angesehen.

Das Konstrukt AZ läßt sich nur im Zusammenhang mit anderen theoretischen Begriffen sinnvoll definieren. Eine vordergründige Definition von AZ als "Zufriedenheit mit einem gegebenen (betrieblichen) Arbeitsverhältnis" (BRUGGEMANN, GROSSKURTH & ULLICH 1975, 16) führt theoretisch nicht weiter, läßt den Teilbegriff "Zufriedenheit" undefiniert. In einem psychodynamischen Begriffssystem könnte Zufriedenheit definiert werden als psychischer Zustand der Befriedigung von Bedürfnissen, der als angenehm, als entspannt erlebt wird. In der Sprache kognitiv orientierter Theorien könnte Zufriedenheit als das Ergebnis eines Bewertungsprozesses definiert werden, durch den ein Objekt unter Verwendung bestimmter Maßstäbe als positiv oder negativ eingestuft wird.¹⁾ Beide Definitionsansätze lassen sich miteinander verknüpfen. Dementsprechend wird AZ hier definiert als Ergebnis der Bewertung der konkreten Arbeitstätigkeit, einer Bewertung, die sich an den individuellen Arbeitsorientierungen ausrichtet. Neben dieser kognitiven Komponente hat AZ eine emotionale Komponente, die sich auf die mit der Arbeitstätigkeit verbundenen Gefühle bezieht und die mit den Termini angenehm-unangenehm bezeichnet werden könnte.²⁾ Beide Komponenten werden als bipolare eindimensionale

1) Dieser letzte Vorschlag kommt der Konzeption von Zufriedenheit als einer Einstellung sehr nahe (zum Einstellungsbegriff vgl. z. B. ROTH 1967a; IRLE 1967); zum Konzept der Zufriedenheit vgl. auch IPSEN 1978.

2) Die Unterscheidung dieser Komponenten wurde einer entsprechenden Differenzierung bei Einstellungen entnommen (vgl. hierzu KRECH, CRUTCHFIELD & BALLACHEY 1962, 140; ROSENBERG 1969). SOLEM (1974) konnte empirisch nachweisen, daß es sinnvoll ist, beide Komponenten zu unterscheiden.

Dimensionen angesehen.¹⁾

Die Bipolarität des AZ-Konzepts ist nicht unumstritten. So postuliert HERZBERG aufgrund seiner empirischen Untersuchungen die Aufspaltung von AZ in Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit als zwei verschiedene unipolare Dimensionen (vgl. hierzu z. B. NEUBERGER 1974a, 119 ff.). Eine bestimmte Klasse von Bedingungen, die HERZBERG Motivatoren nennt, führe zu Zufriedenheit (Erfolg, Anerkennung, Arbeit selbst, Verantwortlichkeit, Aufstieg), eine andere Klasse von Bedingungen, Hygienefaktoren genannt, bringe Unzufriedenheit mit sich (Lohn, Beziehung zu Untergebenen, Vorgesetzten und Kollegen, Firmenpolitik und -leitung, technische Aspekte der Führung, Status, äußere Arbeitsbedingungen, persönliches Leben, Arbeitsplatzsicherheit). Obwohl dieser Ansatz viele empirische Untersuchungen angeregt hat, hat sich die Aufspaltung in Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit nicht durchgesetzt.²⁾ An dem Ansatz selbst ist erhebliche Kritik geübt worden (vgl. z. B. KING 1970; SALANCIK & PFEFFER 1977; FARR 1977). Demgegenüber ist die Aufspaltung von AZ in mehrere inhaltliche Bereiche weitgehend akzeptiert. Die Anzahl der inhaltlichen Bereiche variiert zwischen den verschiedenen Untersuchungen erheblich (vgl. z. B. NEUBERGER 1974a, 163). Nach RONAN (1970, 2 f.) erscheinen folgende Dimensionen am häufigsten:³⁾

- a) Arbeitsinhalte, aktuell zu erfüllende Aufgaben und Kontrolle der Arbeit,
- b) unmittelbare Überwachung,
- c) Organisation und ihr Management,
- d) Möglichkeiten des Vorwärtkommens,
- e) Entlohnung und andere finanzielle Leistungen,
- f) Kollegen,
- g) Arbeitsbedingungen (working conditions).

1) Über die Vielfalt der Definition von AZ geben im übrigen die Zusammenfassungen bei BRUGGEMANN, GROSSKURTH & ULICH (1975, 13 ff.) und bei NEUBERGER & ALLERBECK (1978, 11 ff.) Auskunft.

2) BURKE (1966) vertritt eine etwas differenzierte Position, indem er vermutet, beiden Faktoren würde zwar keine eindimensionale Eigenschaft unterliegen, andererseits seien beide Faktoren auch nicht unabhängig voneinander.

3) Auch in deutschen Untersuchungen variiert die Anzahl der inhaltlichen Bereiche erheblich. Bei FISCHER & LÜCK (1972, 65 f.) findet sich dieselbe Anzahl inhaltlicher Bereiche; BUNZ, JANSEN & SCHACHT (1974, 47 ff.) betrachten 13 inhaltliche Bereiche, die sie durch eine dreifaktorielle Struktur - nicht sehr erfolgreich - zu beschreiben suchen. Die Untersuchung von NEUBERGER & ALLERBECK (1978, 38 ff.) unterscheidet neben einer allgemeinen Arbeitsunzufriedenheit ebenfalls 7 inhaltliche Bereiche. BENNINGHAUS (1978, 530) betrachtet 6 Einzelzufriedenheiten, THUNECKE (1980, 756 f.) konstruiert auf der Basis einer Faktorenanalyse 3 Indizes.

Grundsätzlich wäre es denkbar, die einzelnen inhaltlichen Bereiche der AZ den Arbeitsorientierungen theoretisch zuzuordnen. So könnte der Arbeitsorientierung der physischen Reproduktion der Bereich Entlohnung und Arbeitsbedingungen zugeordnet werden, der Arbeitsorientierung der Sicherheit die Arbeitsplatzsicherheit (oben nicht genannt), der Arbeitsorientierung der Zugehörigkeit der Bereich Kollegen, der statusbezogenen und selbstachtungbezogenen Arbeitsorientierungen der Bereich der Möglichkeiten des Vorwärtkommens, der Arbeitsorientierung der Selbstverwirklichung der Bereich Arbeitsinhalt.

Arbeitszufriedenheit soll jedoch hier in erster Linie als Gesamtarbeitszufriedenheit betrachtet werden.

3.3.2.5 Bedingungen der Arbeitszufriedenheit

In dem hier zugrunde gelegten Modell wird AZ als Ergebnis einer Bewertung der Arbeitstätigkeit an den Arbeitsorientierungen konzipiert. Bei der Untersuchung der AZ müssen daher die Merkmale der Arbeitssituation und die Arbeitsorientierungen Berücksichtigung finden.

Die theoretischen Zusammenhänge lassen sich mit der folgenden generellen Hypothese erfassen: Je mehr Merkmale einer konkreten Arbeitstätigkeit den jeweils individuellen Arbeitsorientierungen genügen, um so höher ist die Arbeitszufriedenheit. Die damit beschriebenen kognitiven und emotionalen Prozesse sind in Wirklichkeit jedoch sehr viel komplizierter, als es die Hypothese erscheinen läßt. Arbeitsorientierungen können sich im Verlauf des Berufslebens ändern, können in sich mehr oder weniger konsistent sein. Die Arbeitssituation hat viele Aspekte, die eine Abwägung der positiven und negativen Seiten erfordern kann.

Es hat mehrere Versuche gegeben, die komplexen Zusammenhänge in einem Modell abzubilden. Zu den bekanntesten gehört das Erwartungs-Valenz-Modell von PORTER und LAWLER (vgl. NEUBERGER 1974a, 88 ff. ; NEUBERGER & ALLERBECK 1978, 20 ff.). Dort erscheint Zufriedenheit jedoch im wesentlichen als Folge der für bestimmte Leistungen erhaltenen Belohnungen, wobei die Beziehung zwischen Belohnung und Zufriedenheit noch zusätzlich durch Vorstellungen über die Angemessenheit der Belohnung beeinflußt wird. Arbeitsorientierungen und Arbeitssituationen werden dort nicht als direkte Bedingungsfaktoren von AZ angesehen.

Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, daß das Modell primär auf die Erklärung des Leistungsverhaltens abzielt. NEUBERGER weist jedoch zurecht auf die Vorteile eines solchen komplexen Modells hin. Es richtet nämlich die Aufmerksamkeit auf weitere Einflußfaktoren für AZ, so z. B. auf die Vorstellung, daß eigene Anstrengungen auch zum Erfolg führen, auf berufliche Fähigkeiten, Problemlösungskompetenzen, das Selbstwertgefühl (NEUBERGER 1974a, 90 ff.). WISWEDE (1980, 135 ff.) hat jüngst dieses Modell nochmals modifiziert und es vor allem um die Komponente des sozialen Vergleichs erweitert.¹⁾

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch WISWEDE's theoretische Ausführung über die Funktionen des Anspruchsniveaus als "Mediatorvariable" für den Zusammenhang zwischen Merkmalen der Arbeit und Arbeitszufriedenheit. WISWEDE unterscheidet vier Elemente des Anspruchsniveaus:

- das Erfahrungsniveau
- das soziale Vergleichsniveau
- das Vergleichsniveau für Alternativen
- das Adaptionsniveau (WISWEDE 1980, 160 ff.)

Das Erfahrungsniveau enthält alle sozialbiographischen und personalen Faktoren, die bestimmte Erwartungen an die Arbeit bedingen. Das soziale Vergleichsniveau bezieht sich auf den Grad, in dem die Belohnungen, die man selbst erhält, im Vergleich zu den Belohnungen, die andere erhalten, als gerecht angesehen werden. Das Vergleichsniveau für Alternativen betrifft die Einschätzung eigener Handlungsmöglichkeiten im Hinblick auf eine bessere Arbeitsstelle. Das Adaptionsniveau im Sinne von HELSON schließlich bezieht sich auf den Grad der Abweichung von gewohnten Ereignissen. Abweichungen, die unabhängig von der Richtung bis zu einem bestimmten Grade als angenehm und wenn sie darüber hinausgehen, als unangenehm empfunden werden.

WISWEDEs Ansatz geht zum Teil über das hier verwendete Modell hinaus. Was WISWEDE als Erfahrungsniveau bezeichnet, dürfte im wesentlichen mit den Arbeitsorientierungen kommensurabel sein. Die übrigen Ebenen sind in dem hier verwendeten Modell nicht enthalten und bilden sinnvolle Ergänzungen.

Die konkrete Wirkungsweise dieser Mediatorvariablen muß jedoch noch theoretisch präzisiert werden. Es erscheint z. B. relativ unwahrscheinlich,

¹⁾ Zur Theorie des sozialen Vergleichs s. u., Kap. 3.3.2.6.3

daß die These zum Adaptionsebene für Zufriedenheit mit der materiellen Entlohnung zutrifft. Sie würde nämlich behaupten, daß auch eine geringe Abnahme des Einkommens zur Erhöhung der Zufriedenheit beiträgt. Eine Behauptung, die empirisch wohl kaum Bestätigung finden würde.

Die empirischen Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit konzentrieren sich jedoch auf den Einfluß von Merkmalen der Arbeitstätigkeit und von Arbeitsorientierungen. Die Berücksichtigung und kritische Betrachtung aller bisher bekannten Untersuchungen hierzu wäre einer eigenen Arbeit wert und kann daher hier nicht erfolgen. Hier kann im wesentlichen nur auf einige zusammenfassende Veröffentlichungen Bezug genommen werden.

Die These, daß die konkreten Merkmale der Arbeitstätigkeit die Befindlichkeit des Arbeitenden, seine Einstellungen zur Arbeit, seine Arbeitsorientierungen und sogar die Ausprägung genereller Orientierungen beeinflussen, läßt sich (zumindest) bis auf MARX verfolgen. Die industrielle Produktion führt seiner Theorie nach zur "Entfremdung von der Art des Produzierens", hat zur Folge, daß der einzelne Arbeiter seine Arbeitstätigkeit nicht in einen sinnvollen Zusammenhang einordnen kann (vgl. z. B. LUDZ 1975, 5 ff.; Kap. 3.4.5).

In jüngeren Untersuchungen haben verschiedene Autoren theoretische Dimensionen der Arbeitstätigkeit formuliert, die für die Entstehung und Änderung von Orientierungen und Einstellungen, insbesondere auch für die Arbeitszufriedenheit, von Bedeutung sind. Die Dimensionen reichen von Merkmalen der betrieblichen bzw. bürokratischen Organisation (zusammenfassend hierzu z. B. PORTER & LAWLER 1965) über die generelle Art der Produktionstechnologie (vgl. z. B. BLAUNER 1964; SHEPARD 1973) bis hin zu den konkreten, zum Teil technologisch bedingten Dimensionen der Arbeitstätigkeit. TURNER & LAWRENCE (1965) z. B. nennen 6 Dimensionen ("requisite task attributes", "variety", "autonomy", "required interaction", "optional interaction", "knowledge and skill", "responsibility"). HACKMANN & LAWLER (1971) sehen die Dimensionen "variety", "autonomy", "task identity" und "feedback" als "core characteristics of jobs" an (zitiert nach BENNINGHAUS 1978, 531).

Auch in deutschen Untersuchungen wurde mit diesen oder ähnlichen Dimensionen Arbeitstätigkeiten zu erfassen versucht (vgl. z. B. KERN &

SCHUMANN 1974, BENNINGHAUS 1978, THUNECKE 1980).

Jüngere Untersuchungen zur Entfremdung (s. u., Kap. 3.4.5), aber auch viele Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit haben die MARX'sche These über den Einfluß der Arbeitstätigkeit auf die individuelle Befindlichkeit am Arbeitsplatz wieder aufgenommen und empirisch überprüft. Untersuchungen, die in der Tradition der Entfremdungsforschung stehen, fanden heraus, daß die Entfremdung von der Arbeit hoch ist in zentralisierten und formalisierten Organisationsstrukturen (AIKEN & HAGE 1966), wenn die Organisationsstruktur wenig Raum für eigene Entscheidungsmöglichkeiten läßt (PEARLIN 1962), bei stark mechanisierten Arbeitsvollzügen (SHEPARD 1973; BLAUNER 1964). PORTER & LAWLER (1965) berichten von einer Vielzahl von Untersuchungen, die auf Zusammenhänge zwischen Organisationsmerkmalen und AZ hinweisen. So zeigte sich eine größere Arbeitszufriedenheit in höheren Ebenen der Organisationshierarchie und in relativ kleinen (gegenüber größeren) Subeinheiten. KATZ & VAN MAANEN (1977) fanden positive Korrelationen zwischen AZ und insgesamt 9 "design features" (task variety, task identity, task significance, autonomy, feedback from job, agent feedback, colleague assistance, promotion, fairness, pay equity), wobei promotion fairness, agent feedback und autonomy die höchsten Korrelationen mit AZ aufzeigten.¹⁾ In Untersuchungen über die AZ bei Arbeitern erwiesen sich vor allem die Varietät bzw. der Komplexitätsgrad und die Restriktivität als bedeutsam (BENNINGHAUS 1978; THUNECKE 1980; KERN & SCHUMANN 1974).²⁾

Weniger Einigkeit herrscht über die Zusammenhänge zwischen Arbeitsorientierungen und AZ. Diese sogenannte "individual differences position" (THUNECKE 1980, 746), nach der objektive Merkmale der Arbeitstätigkeit für die AZ weniger bedeutsam sind als die jeweils individuellen Arbeitsorientierungen,³⁾ wird u. a. von BENNINGHAUS (1978) nachdrücklich kritisiert. BENNINGHAUS (1978, 518 ff.) zitiert eine Reihe empirischer Untersuchungen

1) Daß gerade diese job characteristics die höchste Korrelation zeigen, dürfte auf das Sample (Beschäftigte in Verwaltungsorganisationen) zurückzuführen sein.

2) BENNINGHAUS (1978, 544) verweist auf weitere empirische Untersuchungen, die den Zusammenhang zwischen Merkmalen der Arbeit und AZ bestätigen.

3) Zu den Vertretern dieser Position werden u. a. HULIN, HACKMAN & LAWLER angesehen, aber auch GOLDTHORPE et al. aufgrund ihrer These über die instrumentelle Arbeitsorientierung der Arbeiter.

gen, die die von HACKMAN & LAWLER (1971) behauptete Moderatorwirkung von Arbeitsorientierungen nicht bestätigen könnten. Die Mehrzahl der von BENNINGHAUS zitierten Studien, die diese Beziehung direkt testeten, aber keine Moderatorwirkung feststellten (BRIEF & ALDAG 1975, UMSTOT, BELL & MITCHELL 1976; SHEPARD 1970), führten lediglich "growth need strength", die hier mit der Arbeitsorientierung der Selbstverwirklichung gleichgesetzt werden kann, als intervenierende Variable ein. Ein möglicher Einfluß anderer Arbeitsorientierungen wurde also nicht überprüft.¹⁾ Demgegenüber kann THUNECKE (1980, 762 ff.) einen Einfluß von Arbeitsorientierungen (insbesondere die ökonomische Arbeitsorientierung) auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit nachweisen.

Im Grunde erscheint der Streit um die "individual differences position" unangemessen. Wenn AZ konzipiert wird als Ergebnis eines kognitiven Bewertungsprozesses bzw. als physischer Zustand der Befriedigung bestimmter Bedürfnisse, dann sind Arbeitsorientierungen notwendiger Bestandteil eines Erklärungsmodells. Denn sie liefern die Bewertungskriterien für die Arbeitstätigkeit, enthalten die Bedürfnisse, deren Befriedigung durch die Arbeit angestrebt wird. Wenn bestimmte Merkmale der Arbeitstätigkeit AZ "beeinflussen", dann kann dies doch nur heißen, daß diese Merkmale bestimmte Bedürfnisse in einem bestimmten Grad erfüllen bzw. daß sie den Bewertungen und Erwartungen genügen. Der Position, die die Bedeutsamkeit von Arbeitsorientierungen leugnet, liegt offenbar ein mechanistisches Erklärungsmodell zugrunde, das wie auch immer geartete kausale Beziehungen zwischen materieller und sozialer Arbeitsumwelt und AZ unterstellt. Dabei wird vernachlässigt, daß – soweit nicht direkte physiologische Zusammenhänge angesprochen sind – die Wahrnehmung, Deutung und Bewertung der Phänomene einen komplexen Prozeß darstellt, der sich standardisierten Meßverfahren weitgehend entziehen dürfte.

Die Kontroverse mag auch dadurch entstanden sein, daß der Begriff der Arbeitsorientierung zu eng gefaßt wurde, wie oben bereits dargestellt.²⁾

1) In anderen, von BENNINGHAUS zitierten Untersuchungen wurden Skalen zur protestantischen Ethik als intervenierende Variable verwendet (WANOUS 1974; STONE 1975, 1976).

2) Möglicherweise spielen zusätzlich ideologische Momente in dieser Diskussion eine Rolle (vgl. hierzu THUNECKE 1980, 747).

3.3.2.6 Arbeitszufriedenheit und Verlassen des Arbeitsplatzes

Arbeitsunzufriedenheit wird als unangenehmer emotionaler Zustand erlebt. Es kann davon ausgegangen werden, daß Menschen diesen psychischen Zustand aufzuheben oder so zu verändern suchen, daß er emotional zu ertragen ist.

Theorien auf unterschiedlichem Generalisierungsniveau haben sich mit den verschiedenen Möglichkeiten der Reaktion auf Unzufriedenheit befaßt bzw. können auf die Untersuchung der Reaktionen auf Unzufriedenheit, insbesondere Arbeitsunzufriedenheit angewendet werden.

Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses steht hier das Verlassen des Arbeitsplatzes bzw. die Neigung hierzu als eine mögliche Reaktion auf Arbeitsunzufriedenheit. Daher werden hier die Theorien nur insoweit erörtert, als sie sich auf diesen spezifischen Zusammenhang beziehen bzw. auf ihn anwendbar sind.

3.3.2.6.1 Frustration und Streß

Im Zusammenhang triebtheoretischer Konzeptionen wird Frustration als ein psychischer Zustand definiert, der dadurch entsteht, daß ein Verhalten das zur Triebreduktion führt, nicht ausgeführt werden kann oder daß nach dem als triebreduzierend erwarteten Verhalten eine Triebreduktion nicht stattfindet (HECKHAUSEN 1980, 133 f.). COFER & APPLEBY (1964, 451) binden Frustration in ein Stufenmodell ein. Danach wird die "Reizschwelle" dann erreicht, wenn gewohntes Verhalten nicht zum Erfolg führt. Die "Frustrations-Schwelle" wird erreicht, wenn auch alternative Verhaltensweisen erfolglos bleiben. Die "Streß-Schwelle" wird überschritten, wenn Frustration längere Zeit anhält und dadurch Selbstsicherheit und Identität bedroht werden. Eine Streß-Situation wird dadurch charakterisiert, daß zielorientiertes Verhalten zurücktritt hinter das Bestreben der Selbstsicherung. Schließlich tritt Erschöpfung ein, wenn auch letztes nicht gelingt (zitiert nach NEUBERGER 1974a, 65).

Die Begriffe Frustration und Unzufriedenheit werden in unterschiedlichen theoretischen Kontexten verwendet und haben daher nicht die gleiche Bedeutung. Während der Begriff Frustration mit konkretem singulärem Ver-

halten verbunden wird, findet der Begriff der Unzufriedenheit vor allem bei hypothetischen Konstrukten – seien es nun Bedürfnisse oder Erwartungen – Verwendung. Daher erscheint der Begriff Frustration für die Aufhellung des im hier verwendeten Modell postulierten Zusammenhangs zwischen AZ und NA weniger zweckmäßig.

Der Begriff Frustration kann jedoch Bedeutung erlangen für den Zusammenhang zwischen NA und dem tatsächlichen Verlassen des Arbeitsplatzes. Erfolgreiche Lösungsversuche für eine als unbefriedigend erlebte Arbeitssituation, durch die NA bereits eine gewisse Stärke erlangt hat, können das Verhalten "Verlassen des Arbeitsplatzes" auslösen.

Bei den von NEUBERGER (1974a, 66 f.) zusammengestellten Folgen von Frustration und Streß wird die Reaktion "Verlassen des Feldes", Flucht nicht aufgeführt. Sie ist jedoch enthalten in einem Katalog von insgesamt 18 "Abwehrmechanismen" (ebd., 67 ff.). Abwehrmechanismen sind nach der Tiefenpsychologie Reaktionen auf interpsychische Konflikte, die dadurch entstehen, daß das "Ich" Anforderungen des "Es", des "Über-Ich" oder der Umwelt nicht zu ertragen bzw. nicht zu vermitteln versteht (vgl. hierzu im einzelnen z. B. FREUD 1953).

3.3.2.6.2 Teilnahme- und Leistungsmotivation

Auch die von MARCH & SIMON (1958) getroffene Unterscheidung von Teilnahme und Leistungsmotivation erscheint für den Zusammenhang zwischen AZ und NA bzw. Verlassen des Arbeitsplatzes bedeutsam (vgl. NEUBERGER 1974a, 71 ff.; 1974b, 179 ff.). Teilnahmemotivation meint die Bereitschaft einer Person, in ein bestimmtes Unternehmen einzutreten und dort zu verbleiben. Nach der Theorie von MARCH & SIMON ist das Verlassen der Organisation eine von drei Möglichkeiten, auf Arbeitsunzufriedenheit zu reagieren.¹⁾ Die Entscheidung zum Verlassen des Arbeitsplatzes hängt vor allem davon ab, wie vorteilhaft eine Veränderung eingeschätzt wird und wie leicht sie der Person erscheint.

¹⁾ Die beiden anderen Möglichkeiten sind: "Motivation zur Leistung", d. h. verstärkte Leistungsanstrengungen, um die eigene Lage zu verbessern, "Leistungsfremdes Verhalten", d. h. Verhaltensweisen, die die Unzufriedenheit ausgleichen, z. B. Suche nach persönlichen Kontakten im Betrieb.

Die Unterscheidung dieser beiden (subjektiven) Gründe macht einerseits den Erwartungs-Valenz-theoretischen Hintergrund dieser Theorie deutlich. Andererseits erscheint insbesondere der Begriff der Leichtigkeit des Verhaltens nicht sehr präzise. Man müßte die Umstände, die ein Verlassen der Organisation erschweren, hinterfragen: Sind es Zwänge, die außerhalb der Person liegen, oder sind es eher die antizipierten Konsequenzen, die ein Verlassen der Organisation mit sich bringen würden. Geht man davon aus, daß in unserer Gesellschaft letztlich ein physischer Zwang zum Arbeiten nicht ausgeübt werden kann,¹⁾ verbleibt nur noch der "Zwang" antizipierter negativer Konsequenzen. Fraglich erscheint, ob von einer so explizierten "Leichtigkeit des Verlassens" die "Erwünschtheit des Verlassens" begrifflich und theoretisch unterschieden werden sollte. Denn man könnte argumentieren, daß die Erwünschtheit des Verlassens sich in den antizipierten Konsequenzen ausdrückt. Hier zeigt sich, daß der Begriff "Erwünschtheit" das Mißverständnis hervorruft bzw. hervorrufen kann. Erwünschtheit scheint die Bewertung der antizipierten negativen Konsequenzen auszudrücken. Hiervon zu unterscheiden ist jedoch der Wunsch und auch die Bereitschaft zum Verlassen der Organisation, der unabhängig von der antizipierten Konsequenz bestehen kann und der auf die Arbeitsunzufriedenheit zurückzuführen ist.²⁾

Das Modell von MARCH & SIMON bildet einen zweckrationalen Entscheidungsprozeß ab. Es unterstellt, daß eine Person ihre unbefriedigende Arbeitssituation analysiert, Handlungsziele und -folgen rational abwägt und dementsprechend dann ihre Entscheidung trifft. In dieser Arbeit wird jedoch die Zweckrationalität der Entscheidung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in Zweifel gezogen. Hier soll vielmehr die Bereitschaft untersucht werden, den Arbeitsplatz zu verlassen, wenn keine neue Arbeitsstelle in Aussicht steht. Dennoch ist das Modell für die vorliegende Fragestellung bedeutsam insofern, als es auf Kriterien für die Zweckrationalität (antizipierte Konsequenzen) hinweist.

1) Selbst ein Gefangener in einer Strafanstalt kann nicht zum Arbeiten mit physischer Gewalt gezwungen werden.

2) Neben oder außer der Arbeitsunzufriedenheit können jedoch auch noch andere Faktoren außerhalb des Arbeitsbereichs den Wunsch zum Verlassen des Arbeitsplatzes entstehen lassen oder verstärken.

Darüber hinaus sind in dem Modell weitere Faktoren enthalten, die eine fehlende Zweckrationalität dieser Entscheidung erklären könnten. Sie treten jedoch in dem Modell nur mittelbar als Bedingungen für die "Erwünschtheit" des Verlassens auf, indem sie als Bedingungen für Zufriedenheit, die ihrerseits die "Erwünschtheit" beeinflusst, aufgeführt sind. MARCH & SIMON postulieren, daß die Arbeitszufriedenheit um so größer ist,

- a) je stärker die Arbeitsanforderungen mit dem Selbstbild übereinstimmen,
- b) je besser die Konsequenzen des Arbeitsverhaltens vorhersagbar sind
- c) je stärker die Anforderungen der Arbeitsrolle mit den Anforderungen anderer Rollen vereinbar sind.

Die Hypothese a) läßt sich als Zusammenhang zwischen generellen Orientierungen, Arbeitsorientierungen und AZ umformulieren, wenn davon ausgegangen wird, daß generelle und Arbeitsorientierungen als Bestandteile des Selbstbildes aufgefaßt werden. Die Vorhersagbarkeit der Konsequenzen des Arbeitsverhaltens kann der Arbeitsorientierung der Sicherheit zugeordnet werden. Somit ist auch diese Hypothese durch das hier verwendete Modell abgedeckt. Die Anforderungen anderer Rollen sind nicht nur für die Zufriedenheit, sondern auch als Bedingung für die Entscheidung, den Arbeitsplatz tatsächlich zu verlassen, bedeutsam. Rollenerwartungen z. B. von Eltern, der Ehefrau oder Freundin können Bindungen symbolisieren, die trotz hoher Erwünschtheit des Verlassens dem tatsächlichen Verlassen des Arbeitsplatzes entgegenstehen, zu einem Verbleiben am Arbeitsplatz motivieren. Andererseits können bei Jugendlichen Rollenerwartungen von Seiten Gleichaltriger ein tatsächliches Verlassen des Arbeitsplatzes begünstigen (vgl. hierzu auch Kap. 7.1).

3.3.2.6.3 Kognitive Ansätze

Unter den kognitiven Ansätzen, die einen Zusammenhang zwischen AZ und dem Verlassen des Arbeitsplatzes thematisieren, ist vor allem die Gleichheitstheorie (Equity-theory) zu nennen. In der Ausformulierung von ADAMS (1965, 267 ff.) besagt diese Theorie, daß eine Person das Verhältnis eigener Erträge zu dem eigenen Aufwand in Vergleich setzt zu dem entsprechenden Verhältnis bei einer anderen Person, mit der sie sich vergleicht (vgl. hierzu NEUBERGER 1974a, 94 ff.). Ist für eine Person dieses Verhältnis geringer als bei der Vergleichsperson, erlebt die Person dies als Unge-

rechtigkeit. Ungerechtigkeit aber erzeugt Spannungen, die eine Person durch unterschiedliche Strategien zu mindern versuchen kann. Eine Strategie besteht darin, "das Feld zu verlassen", also zu kündigen, oder häufig nicht zur Arbeit zu erscheinen (Absentismus)¹⁾. In den aufgeführten Möglichkeiten der Spannungsreduktion wird der starke Bezug der Gleichheits-Theorie zur Theorie der kognitiven Dissonanz deutlich. Die Strategie "aus dem Feld gehen" wird von ADAMS als besonders extreme Reaktion eingestuft, die erst nach Versagen aller anderen Strategien gewählt werden dürfte. Zu recht kritisiert NEUBERGER (1974a, 101) an dieser Theorie u. a., daß die Bedingungen, unter denen eine bestimmte Strategie gewählt wird, noch nicht hinreichend spezifiziert sind.

3.3.2.6.4. Anstreben positiver und Vermeidung negativer Erfahrungen

Anreiztheoretische Konzeptionen gehen davon aus, daß äußere Reize bestimmte Verhaltenstendenzen aktivieren. Hierbei werden zwei Klassen von Verhaltenstendenzen unterschieden: das Anstreben angenehmer Erfahrungen und das Meiden unangenehmer Erfahrungen. Deutlich wird diese Unterscheidung vor allem in ATKINSONs Theorie der Leistungsmotivation (s. o., Kap. 3.3.1.1.2). Angewendet auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsunzufriedenheit und Verlassen des Arbeitsplatzes würde diese Unterscheidung nahelegen, daß durch Arbeitsunzufriedenheit eine Tendenz zur Meidung unangenehmer Erfahrungen aktiviert wird.

3.3.2.6.5 Empirische Untersuchungen über den Zusammenhang Arbeitszufriedenheit – Verlassen des Arbeitsplatzes

Angesichts der geschilderten theoretischen Ansätze ist es nicht überraschend, daß der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Verlassen des Arbeitsplatzes in zahlreichen Studien untersucht wurde. Zum Teil erscheinen diese Untersuchungen nicht allein durch wissenschaftliche, sondern auch durch betriebliche Interessen motiviert (so z. B. Studie von ORPEN 1977).

¹⁾ Als sonstige Strategien werden angeführt: Veränderungen des Aufwands, Umdefinition der Belohnungen, des Ertrages, kognitive Verzerrung der Wahrnehmung von Aufwand und/oder Ertrag, Einwirkung auf die Vergleichsperson mit dem Ziel, ihr Ertrags-Aufwand-Verhältnis zu verändern oder sie zum Verlassen des Feldes zu veranlassen, die Wahl einer anderen Vergleichsperson.

Zusammenfassende Analysen der bisherigen Studien (vgl. z. B. SCHUH 1967; RONEN 1970; ARGYRIS 1973; NEUBERGER 1974b, 143 ff.; NICHOLSON, BROWN & CHADWICK-JONES 1976) zeigen zwar, daß die Mehrzahl der Studien eine positive Korrelation zwischen Arbeitsunzufriedenheit und Verlassen des Arbeitsplatzes (Fluktuation) ausweist, daß aber die Zusammenhänge, soweit sie überhaupt nachgewiesen werden konnten, relativ schwach sind.

Die theoretischen Gründe für die relativ schwachen Zusammenhänge liegen vor allem darin, daß Verlassen des Arbeitsplatzes nicht die einzige mögliche Reaktion auf Unzufriedenheit darstellt (s. o., Kap. 3.3.2.6.3) und daß das Verlassen des Arbeitsplatzes auch durch Faktoren begründet sein kann, die von betrieblichen Bedingungen und damit auch von Arbeitsunzufriedenheit unabhängig sind (z. B. Krankheit, familiäre Gründe etc). Außerdem konnten Zusammenhänge zwischen sozialbiographischen Merkmalen (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, berufliche Qualifikation) einerseits und Fluktuation und Arbeitsunzufriedenheit andererseits festgestellt werden (vgl. z. B. VAN DER MERWE & MILLER 1977; YUZUK 1961 (zitiert nach RONEN 1970, 13); CHADWICK-JONES, BROWN & NICHOLSON 1973; HERZBERG et al. 1957), (die letzten beiden zitiert nach NICHOLSON, BROWN & CHADWICK-JONES 1973). Es ist nicht ausgeschlossen, daß sozialbiographische Merkmale die Zusammenhänge zwischen Arbeitsunzufriedenheit und Fluktuation beeinflussen.

Weitere Gründe für die geringen Zusammenhänge sind in Meßproblemen bei Arbeitsunzufriedenheit und auch beim Verlassen des Arbeitsplatzes zu suchen (vgl. hierzu im einzelnen NEUBERGER 1974b, 146 ff., 194 ff.).

Angesichts dieser Ergebnisse und theoretischen Erwägungen erscheint es zweckmäßig, in ein Modell zur Erklärung des Verlassens des Arbeitsplatzes zwischen der Variable AZ und der Variable Verlassen des Arbeitsplatzes die intervenierende Variable "Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes" (NA) einzufügen. Wegen der verschiedenen Möglichkeiten, auf Arbeitsunzufriedenheit zu reagieren, sollte NA nicht als "konative Komponente" der "Einstellung" AZ konzipiert sein,¹⁾ sondern den Status einer eigenständigen Variable erhalten. Die Zweckmäßigkeit der Einfügung von NA in ein Erklärungsmodell gründet sich weniger auf die Erwartung höherer (negativer) Korrelation zwischen AZ und NA (wie NEUBERGER (1974b, 151) zu unterstellen scheint), sondern auf die theoretische Angemessenheit die-

1) Zu den Komponenten einer Einstellung vgl. z. B. KRECH, CRUTCHFIELD & BALLACHEY 1962, 146.

ser Modelloperation.¹⁾ Allerdings konnten NICHOLSON, WALL & LISCHERON (1977, 504 f.) tatsächlich eine relativ hohe Korrelation AZ und "propensity to leave" nachweisen. Von ähnlichen Zusammenhängen berichtet SEYBOLT (1975). LUNDQUIST (1958, 126) hat den Zusammenhang zwischen der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes und dem tatsächlichen Verlassen des Arbeitsplatzes (turnover) untersucht und eine ökologische Korrelation von .40 festgestellt, die auf einen ebenfalls relativ starken Zusammenhang verweist. Es ist jedoch nicht auszuschließen, daß bei der Verwendung von Individualdaten die Korrelationen geringer sind als von LUNDQUIST nachgewiesen und auch geringer als bei AZ und NA aus den oben erwähnten theoretischen Gründen und auch deswegen, weil generell Einstellungsdaten und Verhaltensdaten vor allem wegen der situationsspezifischen Varianz der Verhaltensdaten weniger korrelieren (vgl. hierzu z. B. FREY 1972).

3.3.3 Stellenwert des Modells in dieser Untersuchung

Die wesentliche Funktion des oben dargestellten kognitiv-motivationalen Modells für diese Untersuchung liegt darin, den theoretischen Stellenwert des Konstrukts "Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes" deutlich zu machen.

Eine empirische Überprüfung des vollständigen Modells ist hier aus mehreren Gründen nicht möglich. Aus der Untersuchungspopulation - junge Strafgefangene - ergibt sich, daß die Voraussetzung des Modells, die Untersuchungsperson befinde sich in einem Arbeitsverhältnis, hier nicht gegeben ist.²⁾ Der im Modell enthaltene Variablenkomplex "Merkmale der Arbeit" kann daher in dieser Untersuchung ebensowenig berücksichtigt werden wie das Konstrukt Arbeitszufriedenheit, das ja ebenfalls ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraussetzt. Auch die Handlung "Verlassen des Arbeitsplatzes" kann nicht Gegenstand dieser Arbeit sein.

1) Ebenso unzweckmäßig erschiene es, NA oder gar das Verlassen des Arbeitsplatzes als Indikator für AZ anzusehen (vgl. hierzu NEUBERGER 1974b, 167 f.).

2) Die Tätigkeit in einem Betrieb einer Justizvollzugsanstalt ist mit einem "normalen" Arbeitsverhältnis nicht zu vergleichen. Fragen zum Arbeitsplatzverhältnis könnten sich also nicht "ersatzweise" auf die Anstaltsarbeit beziehen.

Hier können daher nur Zusammenhänge zwischen Arbeitsorientierungen und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes untersucht werden. In dem oben dargestellten Modell setzt NA auch ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraus. Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes kann jedoch auch anhand hypothetischer Arbeitsplatzsituationen erfaßt werden (s. u., Kap. 5).

Das Modell enthält darüber hinaus noch keine Aussagen über individuellen- oder gruppenspezifische Ausprägungen von generellen Arbeitsorientierungen. Ebenso wurden keine theoretischen Beziehungen darüber erörtert, welche spezifischen Merkmale der Arbeit über spezifische inhaltliche Dimensionen von AZ die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes beeinflussen.

Dies erscheint erst sinnvoll, wenn die bereits früher erfahrene oder für die Zeit nach der Entlassung aus der Haft erwartete Arbeitsumwelt dargestellt wurde. Ebenso müssen zunächst die für junge Strafgefangene typischen Arbeitsorientierungen behandelt werden.

Dies geschieht im Rahmen des folgenden Abschnitts über die Bedeutung der Arbeit in der Gesellschaft insgesamt und in bestimmten sozialen Kategorien der Gesellschaft.

3.4 Die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit

3.4.1 Die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit aus der Sicht der strukturell-funktionalen Theorie

Dieser theoretische Ansatz betrachtet die Gesellschaft als ein soziales System¹⁾, vorwiegend als ein Handlungssystem, das zu seiner Aufrechterhaltung vier Grundfunktionen erfüllen muß: Integration seiner Einheiten, Erhaltung und Veränderung von Normen (und Werten), Definition von Handlungszielen und Herstellung günstiger Bedingungen für ihre Verwirklichung, schließlich Anpassung an die Umwelt.²⁾ Die Erfüllung dieser Funktionen wird in idealtypischer Weise bestimmten Subsystemen der Gesellschaft zugeschrieben, oder – anders formuliert – es lassen sich in jeder Gesellschaft idealtypisch vier Handlungssysteme unterschei-

1) Zum Systembegriff vgl. z. B. MAYNTZ 1972a; LUHMANN 1973, 7.

2) PARSONS 1972, 12 ff. Diese Grundfunktionen hat PARSONS für ein generelles Handlungssystem formuliert. Es handelt sich hierbei um eine Verallgemeinerung seines früheren, auf die Gesellschaft bezogenen Ansatzes (vgl. hierzu PARSONS 1951).

den, die auf die Erfüllung der jeweiligen Funktion ausgerichtet sind.

Aus der Perspektive des sozialen Systems Gesellschaft bedeutet Arbeit ein (soziales) Handeln, das darauf gerichtet ist, die Mittel zur Erreichung der gesellschaftlichen Ziele bereitzustellen. Diese Funktion (Anpassung) wird dem Subsystem der Wirtschaft zugeschrieben.¹⁾ Hierbei handelt es sich um materielle Ressourcen und um technologisches Wissen.

Neben dieser Zieldefinition ist dieses Handlungssystem durch das Prinzip "praktische(r) Rationalität", d. h. eines möglichst rationellen Mitteleinsatzes gekennzeichnet (PARSONS 1972, 28).²⁾ Dieses Prinzip bestimmt auch die Interaktionsmuster oder Rollenbeziehung dieses Systems.³⁾ Diese Rollenbeziehungen - es handelt sich vor allem um Beziehungen im Rahmen von Berufsrollen⁴⁾ - hat PARSONS mit Hilfe der "Pattern Variables" näher beschrieben.⁵⁾ Nach diesem Kategorienschema zeichnen sie sich durch Spezifität und Universalität aus. Dies bedeutet, daß der Handelnde an seinem Objekt⁶⁾ ein spezifisches (und nicht "diffuses") Interesse hat und das Objekt selbst nicht in seiner Besonderheit, sondern in seiner Zugehörigkeit zu einer bestimmten Art von Objekten bedeutsam ist. Zudem ist dieses Handlungsmuster durch affek-

1) Das generelle Ziel dieses Subsystems wird jedoch nicht mit dem Begriff Arbeit, sondern mit dem Begriff der Produktion beschrieben: "The concept of production defines the goal orientation of the economy as a subsystem of society" (PARSONS & SMELSER 1956, 21).

2) Dies entspricht MAX WEBERs Kategorie des zweckrationalen Handelns (s. o., Kap. 3.3.1.2).

3) Bisher war nur vom Handeln einzelner Einheiten die Rede. Jetzt liegt der Schwerpunkt auf der Betrachtung wechselseitigen sozialen Handelns, also von Interaktionen, und zwar solcher Interaktionen, die in Rollen organisiert sind (PARSONS 1972, 20). PARSONS dürfte hier wohl vor allem Berufsrollen meinen. Zum Rollenbegriff allgemein vgl. POPITZ 1967.

4) Berufsrollen bestehen in allen gesellschaftlichen Subsystemen, sie sind aber zumeist wegen ihrer Anrichtung auf praktische Rationalität primär dem Subsystem der Anpassung zuzuordnen (PARSONS 1961, 536; zitiert nach DAHEIM 1967, 28; vgl. hierzu auch SACK 1966, 14 f.).

5) Zu den "Pattern Variables" insgesamt vgl. PARSONS 1960.

6) Objekte können auch Personen sein.

tive Neutralität gekennzeichnet. Insgesamt ist es eingebettet in eine Wertorientierung, die durch Universalismus und durch Leistung bestimmt ist (vgl. hierzu PARSONS 1954, 415 ff.; zitiert nach DAHEIM 1967, 17).

Dieses für den Wirtschafts- oder beruflichen Bereich - idealtypisch beschriebene - Handlungs- und Interaktionsmuster ist an instrumenteller Nützlichkeit und Zweckrationalität orientiert. Die jeweiligen Handlungsobjekte, auch Interaktionspartner, sind für den Handelnden nur hinsichtlich ihrer Nützlichkeit zur Durchsetzung eigener Interessen bedeutsam (PARSONS 1960, 472). Die dazu gehörige Wertorientierung ist durch Leistung im universellen Rahmen, Leistung ohne Rücksicht auf den Zweck charakterisiert.

Auf einige Implikationen der strukturell-funktionalen Betrachtung der Arbeit sei noch verwiesen: Hiernach sind soziale Beziehungen am Arbeitsplatz und auch die Bindung an die ausgeübte berufliche Tätigkeit in erster Linie durch materielle Nützlichkeit bestimmt, und zwar aufgrund der bestehenden Gesellschafts- und insbesondere Wirtschaftsstruktur und aufgrund der dominanten gesellschaftlichen Werte. Eine damit fehlende oder geringe emotionale Bindung an Arbeit und Beruf wird - zumindest für bestimmte Berufsgruppen - noch verstärkt durch den arbeitsteiligen Produktionsprozeß, indem die individuelle Arbeit nicht zur Herstellung eines von Arbeitenden benötigten oder gewünschten Gutes, sondern lediglich zum Erwerb von Kaufkraft eingesetzt wird (PARSONS & SMELSER 1956, 70 ff.; siehe auch PARSONS 1967, 350; PARSONS 1972, 96 ff.; SMELSER 1968, 178 ff.) Dies aber bedeutet, daß die bestehenden Strukturen eine "instrumentelle Arbeitsorientierung" (s. o., Kap. 3.3.2.3.6) bedingen.

PARSONS sieht in dieser Arbeitssituation eine Gefahr der Entfremdung des Einzelnen von der Gesellschaft (PARSONS 1970, 50 ff.).¹⁾ Er hat auch in seinen modelltheoretischen Annahmen berücksichtigt, daß zur Erfüllung der gesellschaftlichen Ziele und auch zur Aufrechterhaltung der individuellen Arbeitsmotivation eine solche instrumentelle Orientierung nicht ausreicht, sondern vom gesellschaftlichen Wertsystem getragene Verpflichtungen ("commitments") zusätzlich hierzu erforderlich sind (PARSONS 1967, 347 ff.).

1) Vgl. hierzu Kap. 3.4.5.

Diese Verpflichtungen werden grundsätzlich durch Sozialisationsprozesse vermittelt. Strukturelle Gegebenheiten können aber die Vermittlung solcher Verpflichtungen, auch des Wertmusters der "Leistung im universalen Rahmen", erschweren, z. B. indem Familien- und Ausbildungsbedingungen den Erwerb von Leistungsorientierungen und Bindungsfähigkeiten nicht hinreichend fördern (vgl. hierzu Kap. 7.1). Damit verweist die strukturell-funktionale Theorie auf strukturelle Gründe für eine geringe individuelle Bedeutung der Arbeit und für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes.

Im Hinblick auf die kulturellen Aspekte der gesellschaftlichen Bedeutung der Arbeit postuliert die strukturell-funktionale Theorie, daß "Leistung im universalen Rahmen" nicht nur für das Subsystem der Wirtschaft, sondern auch für das gesamte soziale System das dominante Wertmuster darstellt (PARSONS & SMELSER 1956, 176 ff.). Ob dies auch empirisch zutrifft und ob sich eine hieraus ableitbare dominante Stellung von Arbeit und Beruf im kulturellen System der Bundesrepublik ebenfalls empirisch nachweisen läßt, wird weiter unten behandelt werden (vgl. Kap. 3.4.4).

3.4.2 Die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit in Theorien sozialer Schichtung

Das Konzept der Schicht oder Schichtung thematisiert das für jede Gesellschaft zentrale Problem der sozialen Ungleichheit (vgl. hierzu z. B. REISSMAN 1967, 206; BOLTE 1967, 266; TUMIN 1966, 29).

Der Schichtbegriff ist allerdings theoretisch nicht eindeutig definiert (KLEINING 1975, 99; BOLTE 1967, 266)¹⁾. Zumeist wird mit Schicht oder sozialer Schicht eine Personenmehrheit bezeichnet, die sich in bestimmten Merkmalen von anderen Personenmehrheiten unterscheidet, wobei

1) Die Auseinandersetzung um den Schichtbegriff und um Schichttheorien, insbesondere zwischen dem marxistischen und dem funktionalen Ansatz, beruht wenigstens zum Teil auf vorwissenschaftlichen Annahmen oder Standpunkten in der soziologischen Betrachtung von Gesellschaften. Bereits 1951 äußerten BENDIX & LIPSET die Vermutung: "Erörterungen verschiedener Klassentheorien dienen oft als akademischer Ersatz für einen wirklichen Konflikt politischer Überzeugungen" (zitiert nach WIEHN 1975, 36).

diese Merkmale einer Bewertung im Sinne von "über- oder unterlegen, besser oder schlechter gestellt, mehr oder weniger geachtet" und ähnliches unterliegen (BOLTE 1967, 266). Der Begriff des sozialen Status soll die unterschiedliche Bewertung dieser Merkmale oder ihrer Kombination erfassen. Dieser Begriff hebt jedoch weniger auf die Person ab als vielmehr auf die Position in der Sozialstruktur, die eine Person innehat (vgl. hierzu auch PAPPI 1973, 24). Der soziale Status bezeichnet dann die gesellschaftliche Wertschätzung einer Position, die eine Person einnimmt (BOLTE 1967, 268 f.). Die gesellschaftliche Wertschätzung eines Positionsinhabers beschränkt sich jedoch nicht auf das soziale Ansehen oder Prestige. Beruf, Bildung, Macht und Einkommen werden als weitere Statusmerkmale genannt und fließen in die gesamte Wertschätzung mit ein (vgl. z. B. TUMIN 1968, 29).

Für die modernen Industriegesellschaften wird der Beruf bzw. der berufliche Status als bester Indikator für die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Schicht angesehen (KLEINING & MOORE 1968, 511 m.w.N.). Daß diese Ansicht nicht unbegründet ist, ergibt sich bereits daraus, daß in modernen Industriegesellschaften die Position in der Sozialstruktur einer Gesellschaft wesentlich durch den Beruf bestimmt wird bzw. bestimmbar ist. Mit einer bestimmten beruflichen Position sind bestimmte Handlungsressourcen (Macht, Einfluß, Einkommen, Bildung und anderes mehr) verbunden, die nicht allein die berufsbezogenen Handlungsmöglichkeiten, sondern auch die außerberuflichen maßgeblich beeinflussen. Macht, Einfluß, Einkommen und Bildung sind nun ihrerseits weitere Statusmerkmale in modernen Industriegesellschaften. Die berufliche Position steht damit gleichsam im Zentrum einer Verknüpfung gleichsinnig gerichteter Statusmerkmale.¹⁾ Die Bedeutung von Arbeit und Beruf im Rahmen von Schichttheorien zeigt sich damit bereits bei der Bestimmung des Schichtbegriffs: Die berufliche Position bzw. ihre Bewertung, der berufliche Status, bildet das wichtigste

1) Den Grad einer derartigen Verknüpfung von Statusmerkmalen bezeichnet BOLTE (1967, 271) als Statuskristallisation. Eine relativ starke Statuskristallisation in Industriegesellschaften schließt nicht aus, daß es dort auch einen beträchtlichen Anteil von Personen gibt, deren soziale Lage durch eine geringe Statuskristallisation gekennzeichnet ist, eine soziale Lage, die häufig auch als Statusinkonsistenz bezeichnet wird (vgl. hierzu z. B. TUMIN 1968, 68 f.) Grundsätzlich kann jedoch für die Bundesrepublik Deutschland ein relativ hoher Grad an Statuskristallisation unterstellt werden. Dies ergibt sich u. a. daraus, daß sich zur Messung des Schichtaufbaus in der Bundesrepublik Deutschland ein aus dem Beruf, dem Einkommen und der Bildung konstruierter Schichtindex als zweckmäßig erwies (vgl. SCHEUCH 1961).

Definitionsmerkmal für die soziale Schicht und damit auch das zentrale Bestimmungsmerkmal für soziale Ungleichheit.

Auch in Theorien zur Erklärung von gesellschaftlicher Schichtung im Sinne von sozialer Ungleichheit nehmen Arbeit und Beruf einen hohen Stellenwert ein. Für die marxistisch orientierte Theorie unterschiedlicher sozialer Klassen wird dies in Kap. 3.4.3 gesondert erläutert. An dieser Stelle soll dies an einer der wichtigsten - wenn auch kontrovers diskutierten - Schichttheorien gezeigt werden, der funktionalen Schichttheorie.¹⁾ Sie erklärt die Existenz sozialer Schichtung im Sinne einer unterschiedlichen Bewertung gesellschaftlicher Positionen durch die jeweils dominanten Werte einer Gesellschaft.²⁾ Welches Wertmuster wiederum in einer Gesellschaft dominant ist (und zur Bewertung sozialer Positionen herangezogen wird), hängt davon ab, welcher Problembereich in einer Gesellschaft als der wichtigste angesehen wird (vgl. hierzu Kap. 3.4.1). In modernen Industriegesellschaften ist dies nach der strukturell-funktionalen Theorie der Bereich der Anpassung, d. h. der Bereich des Wirtschaftens. Das hiermit verbundene Wertmuster "Leistung im universalen Rahmen" steuert nicht nur die soziale Wertschätzung gesellschaftlicher Positionen, sondern auch die übrigen gesellschaftlichen Belohnungen, mit denen bestimmte soziale Positionen ausgestattet sind. Die differentielle Ausstattung sozialer Positionen mit gesellschaftlichen Belohnungen (Ansehen, Macht, Einkommen und Besitz) erscheint als eine funktionale Notwendigkeit für die adäquate Besetzung als besonders wichtig bewerteter sozialer Positionen.

Die zentrale Bedeutung von Arbeit und Beruf im Rahmen der Schichttheorie ergibt sich daraus, daß Handlungen zur Lösung gesellschaftlicher Probleme in Berufsrollen organisiert sind. Damit aber machen die eingenommenen beruflichen Positionen bzw. ihre unterschiedliche Bewertung im wesentlichen die soziale Ungleichheit der Mitglieder einer Gesellschaft aus.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß Arbeit und Beruf in der soziologischen Auseinandersetzung um die Schichtung bzw. Klassenstruktur einer Gesellschaft einen zentralen Stellenwert besitzen. Es ist nicht allein

1) Zur Kritik der funktionalen Schichttheorie vgl. z. B. REISSMAN 1967, 228 f.; WIEHN 1975, 100).

2) Hierzu und zu den folgenden Ausführungen vgl. REISSMAN 1967, 225 ff.; PARSONS 1972, 152 ff.; TUMIN 1968, 25 ff.; WIEHN 1975, 35 f.).

die soziale Wertschätzung, die dem Inhaber einer bestimmten beruflichen Position entgegengebracht wird. Die enge Verknüpfung des ausgeübten Berufs mit materiellen und immateriellen Handlungsressourcen (Einkommen, Eigentum, Wissen, Macht) hat zur Folge, daß die eingenommene berufliche Position die gesamte Lebenslage wesentlich mitbestimmt. Sie eröffnet bzw. beschränkt Möglichkeiten der berufsbezogenen und außerberuflichen Bedürfnisbefriedigung, beeinflusst die Deutung der eigenen Lebenslage und der sozialen Umwelt und bestimmt den Grad, in dem sich der einzelne im sozialen System kognitiv und emotional verorten kann. Insbesondere den letzteren, die Integration des einzelnen in die Gesellschaft betreffenden Punkt hebt WURZBACHER (1974, 95) hervor: "Der durch berufliche Ausbildung und Leistung im Laufe des Lebens errungene Status (d. h. seine sozialen Positionen, die mit ihnen verbundenen Auswirkungs- und Einkommensmöglichkeiten sowie das aus ihnen abgeleitete soziale Ansehen) ordnet als dominanter Faktor den Menschen in die Gesellschaft ein".

Die vorwiegende Zugehörigkeit junger Strafgefangener zu unteren Schichten verweist auf ihre geringen Handlungsressourcen und den geringen Umfang erwartbarer gesellschaftlicher Belohnungen. Dies dürfte sich negativ auf die Bindungen zu Arbeit und Beruf auswirken.

3.4.3 Die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit in marxistisch orientierten Theorien

Nach diesen Theorien wird die Gesellschaft, ihre soziale, wirtschaftliche und politische Struktur sowie ihre Kultur von den jeweils vorherrschenden Produktionsverhältnissen bestimmt (vgl. z. B. EICHHORN et al. 1969, 145). "Die Produktionsverhältnisse sind die Gesamtheit der objektiven Verhältnisse zwischen den Menschen im Prozeß der Produktion, des Austauschs und der Verteilung der materiellen Güter" (ebd., 364).¹⁾ Nach diesen Ansätzen sind in "kapitalistischen" Gesellschaften die Produktionsverhältnisse durch das Privateigentum an Produktionsmitteln und durch den "Waren-

1) Auf eine ideologiekritische Diskussion dieser Definition kann hier verzichtet werden, da der ideologische Bestandteil in dem Wort "objektiv" für die weiteren Betrachtungen bedeutungslos ist. Es sei hier nur darauf hingewiesen, daß Objektivität an den empirischen und normativ wertenden Aussagen des historischen Materialismus gemessen wird. Die Vermischung von empirischen und normativen Aussagen ist nicht zweckmäßig (vgl. hierzu z. B. die Diskussion um den Werturteilstreit in den Sozialwissenschaften (ALBERT 1965; ALBERT & TOPITSCH 1971; FERBER 1965).

charakter" der Arbeit und der produzierten Güter charakterisiert. Das Privateigentum an Produktionsmitteln strukturiert die Gesellschaft in die Klasse der Besitzenden und die Klasse der (Lohn-)Abhängigen. Der Warencharakter der produzierten Güter besteht darin, daß Güter nicht für den Gebrauch, sondern für den Markt produziert werden (vgl. hierzu im einzelnen SEGAL 1974, 30 ff.). Damit bestimmt sich der Wert der Waren nicht nach ihrem "Gebrauchswert", sondern nach ihrem "Tauschwert" (ebd., 32 et passim).¹⁾ Der Warencharakter der Arbeit²⁾ kommt darin zum Ausdruck, daß die Besitzlosen ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anbieten und verkaufen müssen, um ihre eigene Reproduktion, ihren Lebensunterhalt, bestreiten zu können. Hierbei ist der Tauschwert, den der Lohnabhängige für seine Arbeit erhält, geringer als ihr Gebrauchswert (für den Unternehmer). Denn der Unternehmer behält den produzierten "Mehrwert" (die Differenz zwischen dem erzielten Preis für die Ware und dem Lohn für die Arbeiter) für sich (SEGAL 1974, 84 ff.). Hierin liegt auch der grundlegende Widerspruch in kapitalistischen Gesellschaften begründet, der "Widerspruch zwischen der gesellschaftlichen Produktion und der kapitalistischen Aneignung" (SEGAL 1974, 121). Der Unternehmer kann über die Produkte der Arbeit verfügen, der Arbeiter ist von der Verfügungsmacht ausgeschlossen.³⁾

Die kapitalistischen Produktionsverhältnisse bedingen darüber hinaus "... die Verwandlung von konkreter Arbeit in abstrakte..." (TJADEN 1978, 131). Arbeit dient nicht mehr direkt zur Produktion von Gütern, die für die Befriedigung der eigenen Bedürfnisse benötigt werden, sondern zum Erlangen von Geld, mit dem dann wiederum auf dem Konsummarkt Güter erworben werden können (vgl. auch ISRAEL 1977, 100 ff.). Hier zeigen sich damit deutliche Parallelen zum funktional-strukturellen Ansatz (vgl. Kap. 3.4.1). Erhebliche Unterschiede zwischen beiden Ansätzen be-

1) Die Differenzierung von Bedürfnissen und Bedarf findet sich auch in jüngsten Bemühungen um eine normativ-kritische Fundierung der Sozialwissenschaften (vgl. KAMBARTEL 1975).

2) Arbeit wird hier verstanden als Arbeit der Lohnabhängigen.

3) Der so verwendete Begriff des Widerspruchs weist die für den marxistisch orientierten Ansatz typische Vermischung empirischer und normativer Aussagen auf. Einerseits beinhaltet er einen empirisch feststellbaren Interessenkonflikt, Kapitalverwertungsinteresse auf der einen, Beteiligung an der Verfügungsmacht auf der anderen Seite. Andererseits stellt er auf die Verwerflichkeit der Tatsache ab, daß der Unternehmer sich die von den Arbeitern hergestellten Produkte aneignet.

stehen jedoch in der Bewertung dieser Beziehungen. Während der strukturell-funktionale Ansatz auf eine direkte Bewertung verzichtet, wird in den marxistisch orientierten Ansätzen u. a. kritisiert, daß dem Arbeiter sein Anteil am produzierten Mehrwert vorenthalten wird (ungerechter Lohn), daß der Arbeiter nicht über die Verwendung des produzierten Mehrwerts mitentscheiden kann, daß er zum Zweck seiner Existenzsicherung auf den Verkauf seiner Arbeitskraft angewiesen (vgl. auch REISSMAN 1967, 214) und von den Unternehmen aufgrund der hohen Austauschbarkeit der Arbeitskräfte abhängig ist.

Die marktwirtschaftlichen Produktionsverhältnisse beeinflussen nach den marxistisch orientierten Ansätzen die sozialen Beziehungen in ihrer Gesamtheit. In neomarxistischen Theorien wird dieser Einfluß als Prozeß der "Verdinglichung" bezeichnet. "Die Verdinglichung ist dadurch gekennzeichnet, daß der Mensch Objekt ist und als Objekt behandelt wird" (ISRAEL 1977, 138). Verdinglichung tritt danach insbesondere im Produktionsprozeß auf, "wo der Mensch nur als 'Ware Arbeitskraft' etwas bedeutet,...im Verbrauchsprozeß der sogenannten Konsumgesellschaft, wo der Mensch nicht als Verbraucher der Dinge, die er braucht, gesehen wird, sondern als 'Kaufkraft',...durch die Entstehung riesiger bürokratischer Organisationen, die...die Menschen in Objekte ihres eigenen Strebens, unter anderem das Streben nach Macht, verwandeln" (ebd., 136 f.). Vor allem der Verdinglichungsprozeß im Konsum hat nach dieser Ansicht in westlichen Industriegesellschaften die generalisierende Wirkung, "daß der Mensch in erster Linie von dem Gesichtspunkt aus betrachtet wird, ob er eine Kaufkraft ist oder nicht" (ebd., 140). Dieser Verdinglichungsprozeß erstreckt sich nach diesem theoretischen Ansatz auch auf die Kultur der Gesellschaft. Konsumstreben und Kapitalvermehrung, individuelles Gewinn- und Machtstreben bilden hiernach die wichtigsten gesellschaftlichen Werte. Auch der Verdinglichungsprozeß erfährt eine negative Wertung: Er verhindere, daß die Menschen über ihr eigenes Leben selbst bestimmen könnten, fördere die Anonymität der Menschen, schließe emotionale Bindungen zwischen ihnen aus (ISRAEL 1977, 141 f.).

Vergleicht man auch diese letzte Aussage mit entsprechenden Äußerungen in dem strukturell-funktionalen Ansatz, so zeigen sich ebenfalls Übereinstimmungen. Auch dort wird dem ökonomischen Bereich – für moderne Industriegesellschaften – Priorität eingeräumt, wie oben ausgeführt wurde. Das dem ökonomischen Subsystem zugehörige Orientierungs-

muster "Leistung im universellen Rahmen", Spezifität und emotionale Neutralität entspricht weitgehend der Umschreibung von Verdinglichung. Allerdings hebt sich der strukturell-funktionale Ansatz von marxistisch orientierten dadurch ab, daß er mehrere Handlungsorientierungen, Wertsysteme etc. zuläßt und nicht alle sozialen Beziehungen und Wertorientierungen auf die ökonomischen Verhältnisse zurückführt. Darüber hinaus verzichtet der strukturell-funktionale Ansatz auf direkte Bewertungen der Wert- und Orientierungsmuster.

Kennzeichnend für den marxistischen Ansatz sind also die zum großen Teil impliziten Bewertungen sozialer Sachverhalte,¹⁾ zum anderen ein "ökonomischer Determinismus" (REISSMAN 1967, 213), nach dem soziales Handeln generell von den Produktionsverhältnissen abhängig ist. Dieser Determinismus dürfte insgesamt der Komplexität der sozialen Beziehungen und ihren Ursachen nicht gerecht werden.

Dieser ökonomische Determinismus zeigt sich auch in dem zentralen Stellenwert, der der Arbeit zugewiesen wird. Dabei kommt - ähnlich wie in dem strukturell-funktionalen Ansatz - die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit weniger darin zum Ausdruck, was produziert wird, sondern darin, wie die gesellschaftliche Produktion organisiert ist. "Die Art, wie die Menschen produzieren, ist zugleich eine bestimmte Art ihres Lebens" (EICHHORN et al. 1969, 21). Die private Verfügung über Produktionsmittel teilt die Gesellschaft in zwei Klassen. Hierin liegt die strukturelle Bedeutung der Produktionsverhältnisse. Die Warenproduktion, d. h. die Produktion für einen Markt und der Warencharakter der Arbeit bestimmen die sozialen Beziehungen der Menschen, die durch Verdinglichung und Entfremdung gekennzeichnet sind. Hier zeigt sich die Bedeutung der Arbeit für das kulturelle System der Gesellschaft und für die gesellschaftliche Gemeinschaft.

Der ökonomische Determinismus mag die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit überschätzen. Kulturelle Traditionen - wie z. B. christliche Traditionen - aus der Zeit vor dem Entwicklungsbeginn des Kapitalismus - sind auch heute noch bedeutsam, soziale Beziehungen außerhalb des Wirt-

1)

Die schon mehrfach zitierte Veröffentlichung von ISRAEL versucht die normativen Elemente stärker zu explizieren (vgl. ISRAEL 1977, 41, 103).

schaftsbereichs werden von Sitten und Gebräuchen fernab einer ökonomischen Rationalität mitbestimmt. Bei aller berechtigter Kritik an dem marxistischen Ansatz zeigt er doch den hohen Stellenwert der Arbeit für die Gesellschaftsstruktur und das kulturelle System der Gesellschaft auf und kommt hier zu teilweise ähnlichen Ergebnissen wie der strukturell-funktionale Ansatz.

Damit legt auch der marxistische Ansatz – auch wenn man seine Bewertungen außer Betracht läßt – die Annahme nahe, daß junge Strafgefangene, die hiernach der Klasse der Abhängigen zuzordnen sind, allenfalls instrumentelle Arbeitsorientierungen und eher eine geringe Bindung an Arbeit und Beruf zeigen und damit auch eher zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen.

3.4.4 Die Stellung von Arbeit und Beruf im kulturellen System der Bundesrepublik Deutschland

In den vorangegangenen Abschnitten wurde die gesellschaftliche Bedeutung von Arbeit und Beruf an der Frage festgemacht, in welchem Umfang sie in verschiedenen theoretischen Ansätzen zur Beschreibung und Erklärung gesamtgesellschaftlicher Phänomene herangezogen werden. Hierbei wurde deutlich, daß Arbeit und Beruf weitgehend die strukturelle Differenzierung der Gesellschaft bestimmen und daß das kulturelle System einer Gesellschaft – insbesondere der modernen Industriegesellschaften – in starkem Maße von Arbeit und Beruf geprägt ist: Die soziale Organisation der Arbeit bestimmt zumindest teilweise das kulturelle System¹⁾, Arbeit und Beruf werden als kultureller Inhalt hoch bewertet. So gilt nach dem strukturell-funktionalen Ansatz Leistung im universellen Rahmen als das dominante Wertmuster moderner Industriegesellschaften.

Dieser Abschnitt befaßt sich mit empirischen Feststellungen zu dem Stellenwert von Arbeit und Beruf im kulturellen System der Bundesrepublik Deutschland. Er bildet einen weiteren Schritt der Konkretisierung hin auf die Formulierung konkreter Hypothesen über die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Oben wurde die Orientierungshypothese formuliert, daß NA von der individuellen Bedeutung der Arbeit abhängen dürf-

1) Dies wird vor allem von dem marxistischen Ansatz hervorgehoben.

te. Sie wiederum wird vermittelt durch die Stellung von Arbeit und Beruf im kulturellen System der Gesellschaft. Folglich werden empirische Aussagen hierzu benötigt.

Zunächst sei jedoch kurz präzisiert, was unter kulturellem System verstanden werden soll. Kulturelles System sei hier mit MERTON definiert als "... Komplex gemeinsamer Wertvorstellungen, die das Verhalten der Mitglieder einer gegebenen Gesellschaft oder Gruppe regeln" (MERTON 1974, 292).¹⁾ Diese Definition wurde ausgewählt, weil sie auf die für diese Arbeit zentrale Kategorie des sozialen Handelns Bezug nimmt.²⁾ Hier sei nur noch folgende Unterscheidung getroffen: Der Begriff Wert wird nur im Zusammenhang mit Aussagen über Personenmehrheiten (Gesellschaft, Schicht etc.) verwendet. Bei Aussagen über Individuen wird von Wertorientierungen gesprochen. Diese terminologische Unterscheidung trägt dazu bei, die personen- und gesellschaftsbezogene Ebene klar voneinander zu trennen.

Die Stellung von Arbeit und Beruf im Wertesystem der Gesellschaft wurde auf unterschiedliche Weise erfaßt. Die Untersuchung von "Fundamental Social Concerns" (KMIECIAK 1976a, 272 ff.) stellt wohl den einfachsten empirischen Ansatz dar. Hierbei wird nach der Wichtigkeit unterschiedlicher Lebensbereiche, u. a. von Arbeit und Beruf gefragt. Aus Untersuchungen, die diese Art der Wertmessung verwenden, wird ersichtlich, daß Arbeit und Beruf in der gesellschaftlichen Wertskala relativ hoch eingeschätzt werden. Sie werden in der Einstufung jedoch noch von anderen "Fundamental Social Concerns", insbesondere von den Bereichen Familie und Gesundheit, übertroffen.³⁾

1) Daß MERTON nicht von kulturellem System, sondern von kultureller Struktur spricht, ist für die vorliegende Erörterung ohne Bedeutung.

2) Zur Vielzahl der Wertdefinitionen und -explikationen vgl. z. B. LAUTMANN 1971; KMIECIAK 1976a, 1976b; KLUCKHOHN 1961; MEYER 1979; ROKEACH 1973; SMELSER 1972.

3) Vgl. hierzu im einzelnen BARGEL 1979, Schaubild 2, 156; KMIECIAK 1976a, Tabellen I 10, I 2a, I 2b, I 3. Zur Beurteilung dieser Ergebnisse ist auf ihre Abhängigkeit von Art und Anzahl der vorgegebenen Lebensbereiche und von dem vorgegebenen Antwortmuster hinzuweisen.

Verschiedene Meinungsumfragen des Instituts für Demoskopie (IfD) versuchen den Stellenwert von Arbeit und Beruf dadurch zu erfassen, daß Arbeit und Beruf als Lebensziel oder ethische Verpflichtung einer Konsumorientierung oder hedonistischen Lebenseinstellung gegenübergestellt werden. Die Befragungsergebnisse legen die Annahme nahe, daß berufliche Tätigkeit eher nicht als ethische Verpflichtung oder Lebensinhalt angesehen wird. Andererseits wird deutlich, daß für die überwiegende Mehrheit der berufstätigen Bevölkerung ein Leben ohne Arbeit und Beruf kaum vorstellbar erscheint.¹⁾

Andere Untersuchungen erfassen die Bedeutung von Arbeit und Beruf im kulturellen System, indem sie die Wichtigkeit bestimmter Aspekte von Arbeit und Beruf abfragen. Auf diese Weise findet HONDRICH (1979, 75) heraus, daß die finanzielle Absicherung - auch im Vergleich zu nicht berufsbezogenen "Bedürfnissen" - einen hohen Stellenwert einnimmt. Die der finanziellen Absicherung vergleichbare Sicherheit des Arbeitsplatzes erhält in anderen Untersuchungen ebenfalls einen hohen Stellenwert (KMIECIAK 1976a, Tabellen IV 9a und IV 10). Betrachtet man also die arbeitsbezogenen Werte für sich, so kommt dem Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit die höchste Wertigkeit zu.

Für die Wichtigkeit der übrigen Aspekte von Arbeit und Beruf ergibt sich kein einheitliches Bild.²⁾ Zum einen wird der Verdienst als besonders wichtig eingeschätzt (KMIECIAK 1976a, 335). Andererseits dominiert ein gutes Betriebsklima (KMIECIAK 1976a, Tabelle IV 9a). In der dort zitierten IfD-Untersuchung von 1973 werden auch intrinsisch motivierte Aspekte der Arbeit häufig genannt. Solche Aspekte werden auch in HONDRICHs Untersuchung als wichtig eingestuft. Hinsichtlich der beruflichen Aufstiegs differieren die Ergebnisse relativ stark (HONDRICH 1979, 75; KMIECIAK 1976a, 335, Tabellen IV 9a und IV 10).

Die von der strukturell-funktionalen Theorie postulierte dominante Stellung des Wertmusters "Leistung im universellen Rahmen" wird

1) Vgl. hierzu im einzelnen NOELLE-NEUMANN 1978, 51 ff.; KMIECIAK 1976a, Tabelle IV 7.

2) Auch bei diesen Untersuchungen ist die Abhängigkeit der Befragungsergebnisse von den Befragungsinstrumenten hervorzuheben.

durch die Umfrageergebnisse eher nicht bestätigt.¹⁾ Diese Ergebnisse schließen allerdings nicht aus, daß im beruflichen Bereich Leistung als wichtigstes Kriterium für die Verteilung von Belohnungen herangezogen wird.

Zusammenfassend zeigt sich also, daß Arbeit und Beruf im Wertsystem der Bundesrepublik Deutschland zwar nicht den wichtigsten Lebensbereich darstellen (Familie und Gesundheit werden noch höher bewertet), daß dieser Lebensbereich jedoch zu den bedeutsamsten zu zählen ist. Allerdings werden Arbeit und Beruf weniger als sinnstiftende Werte betrachtet. Vielmehr scheinen sie vor allem eine instrumentelle Bedeutung zu besitzen, instrumentell für die materielle Existenzsicherung und für die Realisierung eines gesellschaftlich normierten Lebensstandards.

3.4.5 Die Bedeutung von Arbeit und Beruf in unteren sozialen Schichten

Der insgesamt relativ hohe Stellenwert von Arbeit und Beruf im kulturellen System der Gesellschaft schließt nicht aus, daß in den verschiedenen Gesellschaftsschichten diesem Lebensbereich eine unterschiedliche kulturelle Bedeutung zukommt. Schichtspezifische Differenzen in der Bedeutung von Arbeit und Beruf sind für den Gegenstand dieser Untersuchung insofern bedeutsam, als die Mehrzahl der Untersuchungspopulation (junge Straftäter bzw. Strafgefangene) aus unteren Sozialschichten stammt, aufgrund der geringen bisher erreichten beruflichen Qualifikation vor der Inhaftierung als Hilfsarbeiter eine manuelle Tätigkeit verrichtete oder in einem entsprechenden Ausbildungsverhältnis stand und die beruflichen Perspektiven für die Zeit nach der Entlassung auf den manuellen Arbeitssektor beschränkt sind.²⁾ Die in Sozialisationsprozessen erworbenen

1) Vgl. hierzu im einzelnen: HONDRICH (1979, 75), dessen Frage auf die Anerkennung der Leistung durch andere abstellt; HARTMANN (1979, 211), nach dessen Ergebnissen Erfolg und Leistung eher einen mittleren Rangplatz einnehmen; NOELLE-NEUMANN (1978, 46 f.), deren Ergebnissen zufolge Leistung immer seltener in der Erziehung eine Rolle spielt. Einen relativ hohen Stellenwert erhält der Leistungsaspekt nach Umfragen des IfD-Instituts und von Infratest aus dem Jahr 1973 (KMIECIAK 1976a, Tabellen IV 9a und IV 10).

2) Im Vorgriff auf die empirischen Ergebnisse sei hier schon mitgeteilt, daß etwa 70% der JS-Stichprobe aus Arbeiter- oder unteren Angestelltenfamilien stammen, 8% verrichteten vor ihrer Inhaftierung eine qualifizierte manuelle, 2% eine qualifizierte nicht-manuelle Tätigkeit. Vgl. auch Tabelle A 1 im Anhang A.

individuellen beruflichen Wertorientierungen (Arbeitsorientierungen) werden nicht allein durch die in der Gesamtgesellschaft vorherrschenden Werte vermittelt, sondern vielleicht noch in stärkerem Ausmaß durch die jeweils schichtspezifischen Werte. Daher ist zu prüfen, ob der kulturelle Stellenwert von Arbeit und Beruf in unteren sozialen Schichten von dem jeweiligen gesamtgesellschaftlichen Stellenwert abweicht.

In den bereits in Kap. 3.4.4 zitierten Untersuchungen wurden die Ergebnisse zum Teil nach Beruf und Bildungsniveau aufgegliedert. Beide Merkmale können als Indikatoren für die Schichtzugehörigkeit herangezogen werden. Die so differenzierten Ergebnisse weisen auf erhebliche schichtspezifische Unterschiede in der Bewertung von Arbeit und Beruf hin. So wird von Volksschülern der Bereich Arbeit und Beruf seltener als besonders wichtiger Lebensbereich genannt (BARGEL 1979, 157; KMIECIAK 1976a, Tabellen I 1a und I 2a). Arbeiter bewerten Arbeit und Beruf weniger hoch als Angestellte, Beamte oder Selbständige (KMIECIAK 1976a, Tabellen I 1b und I 2a). Hierbei wirkt sich das Fehlen einer beruflichen Qualifikation offenbar am stärksten auf eine geringere Bewertung von Arbeit und Beruf aus.¹⁾

Ebenso legen die Antworten auf die vom IfD gestellten Fragen, die auf die Arbeit als Lebensziel oder ethische Verpflichtung abzielen, die Interpretation nahe, daß für Arbeiter die Arbeit seltener einen solchen Stellenwert einnimmt, wenn auch die Ergebnisse in den Berufsgruppen nicht so unterschiedlich sind, daß eine grundsätzlich verschiedene Wertorientierung unterstellt werden kann (NOELLE-NEUMANN 1978, 16 ff., 60 f.). Auch Leistung und Erfolg werden in unteren Schichten als weniger wich-

1) Die von KMIECIAK zitierten Untersuchungen liefern keine eindeutigen Ergebnisse: Während nach den Ergebnissen der IfD-Untersuchung die "übrigen Arbeiter" (Nicht-Facharbeiter) um 11 Prozentpunkte seltener Arbeit und Beruf als besonders wichtig einstufen, läßt sich in einer Infas-Untersuchung eine solche Differenz nicht feststellen. Dort sind es vor allem die Volksschüler ohne Lehre, die Arbeit und Beruf zu einem deutlich geringeren Anteil als besonders wichtig einstufen. Möglicherweise sind für die nicht ganz übereinstimmenden Ergebnisse auch die in den beiden Untersuchungen etwas unterschiedlichen Antwortmöglichkeiten verantwortlich.

tig eingeschätzt.¹⁾

Die in Kap. 3.4.4 für die Gesellschaft insgesamt festgestellte eher instrumentelle Bedeutung der Arbeit, die stärkere Hervorhebung extrinsisch motivierender Aspekte der Arbeit gilt in noch stärkerem Maße für die Angehörigen unterer Schichten. Eine "selbständige", "interessante", "den eigenen Neigungen und Fähigkeiten entsprechende" Arbeit werden von Arbeitern seltener als besonders wichtige Aspekte genannt (KMIECIAK 1976a, Tabelle IV 9b).²⁾ Auch hier sind es vor allem die an- und ungelernten Arbeiter, die diese Aspekte der Arbeit weniger schätzen. Allerdings lassen sich für die Bewertung eines hohen Einkommens keine berufsgruppenspezifischen Unterschiede feststellen. Dies mag mit der von KMIECIAK (1976a, 337) vermuteten "Nivellierung der bislang typischen Schichtdifferenzen" zusammenhängen, dergestalt daß eine bisher eher in unteren Schichten vorherrschende instrumentelle Bedeutung der Arbeit auf mittlere und höhere Schichten, für die qualifiziertere Berufsgruppen typisch sind, übergegriffen hat. Möglicherweise verbirgt sich hinter der gleichen Bewertung eines hohen Einkommens in allen Schichten eine dennoch unterschiedliche Bedeutung des Einkommens: Während in unteren Schichten die materielle Existenz im Vordergrund steht, bedeutet für höhere Schichten Einkommen eher die Sicherstellung eines statusgemäßen Lebensstandards, wird hier die Existenzsicherung nicht mehr als problematisch angesehen. Damit würde die berufliche Arbeit in unteren Schichten primär - in der Terminologie von MASLOW - der Befriedigung von Sicherheitsbedürfnissen dienen. Auch ließe sich mit MASLOWS Theorie der Hierar-

1) Dies zeigen die von HONDRICH (1979, 76 f.) vorgelegten Ergebnisse über die Wichtigkeit "vorwärts zu kommen und es zu etwas zu bringen". Nach den von KMIECIAK (1976a, Tabelle IV 9b) zitierten Ergebnissen aus einer IfD-Umfrage über persönlich bedeutsame Aspekte des Berufs geht hervor, daß insbesondere Arbeiter ohne formelle Qualifikation Aufstiegsmöglichkeiten und Leistungsmöglichkeiten seltener als wichtig bewerten. Hierzu stehen allerdings HARTMANNs Ergebnisse (1979, 216) im Widerspruch, nach denen Leistung und Erfolg in mittleren Schichten einen relativ geringen Rangplatz einnehmen, in unteren Schichten dagegen auf einen mittleren Rangplatz zu liegen kommen. HARTMANNs Ergebnisse beruhen jedoch auf einem Pretest mit einem relativ geringen Stichprobenumfang, über dessen Repräsentativität der Autor keine Aussagen macht. Daher erscheinen die zuvor zitierten Ergebnisse als zuverlässiger.

2) Hiermit korrespondiert die geringere Bewertung dieser Aspekte bei Volksschülern. Ähnliche Ergebnisse finden BARGEL & FRAMHEIN (1976, 149).

chie der Bedürfnisse dann die geringe Einschätzung intrinsisch motivierender Aspekte durch die Angehörigen unterer Schichten erklären: Die nicht hinreichend gesicherte materielle Existenz verhindert die Entwicklung der höherrangigen Bedürfnisse soziale Anerkennung, Selbstverwirklichung und ihre Realisierung im Arbeitsleben. Zu einer solchen psychologischen Erklärung bestehen indes Alternativen.¹⁾ Nicht die objektiv vorhandene und in der subjektiven Bewertung im Vordergrund stehende materielle Existenzsicherung verhindern eine Entwicklung höherrangiger Bedürfnisse, sondern die in mehrfacher Hinsicht restriktiven Bedingungen der Arbeit. Diese Theorie wird weiter unten noch Gegenstand der Betrachtung sein. Ob das Einkommen tatsächlich für untere Schichten die geschilderte Bedeutung hat, läßt sich mit empirischen Ergebnissen nicht direkt belegen. Der geringe Grad der Zufriedenheit mit der finanziellen Absicherung in unteren Schichten gibt dieser These jedoch eine gewisse Plausibilität (HONDRICH 1979, 76 ff.).²⁾

Möglicherweise steht hiermit auch eine stärkere "pragmatische" Einstellung zu Arbeit und Beruf im Zusammenhang. Hierunter wird eine Einstellung verstanden, nach der Arbeit und Beruf als ein zum Leben notwendig gehörendes Tätigkeitsfeld empfunden wird, ohne daß damit weitere - über die materielle Existenzsicherung hinausreichende - Funktionen oder Sinngehalte verbunden werden. Eine pragmatische Einstellung auch, die eher mit negativen Emotionen verbunden ist. Diese Annahme wird durch eine repräsentative Umfrage von EMNID aus dem Jahre 1974 gestützt, nach der Arbeiter überdurchschnittlich häufig (47% gegenüber 12% im Durchschnitt der erwachsenen Bevölkerung)³⁾ ihre derzeitige Arbeit

1) Gegen MASLOWs These, daß sich höherrangige Bedürfnisse erst entwickeln können, wenn die jeweils unteren Bedürfnisse befriedigt sind, sprechen z. B. auch die Ergebnisse von MORTIMER & LORENCE (1978/79, 1378), die eine negative Beziehung zwischen Einkommen einerseits und personenbezogenen und intrinsischen Arbeitsorientierungen andererseits feststellen, dies allerdings für Personen in höheren beruflichen Positionen (College-Absolventen). Die Autoren verweisen ferner darauf, daß auch in höheren Berufsschichten durchaus extrinsische Wertorientierungen in Bezug auf Arbeit und Beruf bestehen. Zur Kritik an MASLOWs Theorie vgl. auch Kap. 3.3.1.1.4.

2) Auf die von HONDRICH in diesem Zusammenhang diskutierten Thesen über die Entstehung von Wertorientierungen wird weiter unten noch eingegangen werden (vgl. Kap. 6.1.1).

3) Die in der Tabelle zitierten Zahlen wurden umgerechnet und auf die Basis der Kategorie Arbeiter / Landwirte prozentuiert.

als "notwendiges Übel" oder als "schwere Last" empfinden (KMIECIAK 1976a, Tabelle IV 1c).

Aus theoretischer Sicht schließen sich an die vorgestellten empirischen Untersuchungsergebnisse zwei Fragen: 1. Handelt es sich bei den stärker instrumentell und pragmatisch ausgerichteten Werten der unteren Schichten, im wesentlichen der Arbeiterschicht, um ein von dem der Mittelschichten grundsätzlich verschiedenes Wertsystem, das dann auch stärker die Sozialisationsprozesse beeinflussen dürfte als das dominante gesellschaftliche Wertsystem, oder sind diese Unterschiede nur als graduelle Differenzierungen, als etwas unterschiedliche Gewichtungen im Vergleich zum dominanten Wertspektrum zu deuten? 2. Wie sind die zumindest graduellen Unterschiede im Wertsystem der unteren Schichten zu erklären?

Die oben wiedergegebenen empirischen Ergebnisse lassen nicht den Schluß zu, es handele sich bei der für die Arbeiterschicht spezifischen Bedeutung von Arbeit und Beruf um ein von den dominanten Wertsystemen grundsätzlich verschiedenes Wertsystem. Die gefundenen Unterschiede zwischen den Berufs- und Bildungsgruppen sind zu gering, als daß eine solche Schlußfolgerung gerechtfertigt wäre. So lassen sich bei der Einstufung der Bedeutsamkeit von Arbeit und Beruf im Vergleich mit anderen Lebensbereichen keine grundsätzlich unterschiedlichen Rangordnungen feststellen. Auch die berufsgruppenspezifischen Unterschiede in der Bewertung einzelner Arbeitsaspekte sind eher geringer (vgl. z. B. KMIECIAK 1976a, Tabelle IV 6b) und lassen damit eine Deutung als subkulturelle Unterschiede nicht zu. KMIECIAK spricht in diesem Zusammenhang - aufgrund von Zeitreihen - von einer "Nivellierung der bislang typischen Schichtdifferenzen" (ebd., 337), die zwar nicht vollständig aufgehoben, jedoch seit den fünfziger Jahren immer geringer geworden seien. Dieselbe Tendenz stellt auch NOELLE-NEUMANN fest (1978, 44 f.).¹⁾

Andererseits sind die gefundenen Unterschiede in den Berufsgruppen doch so groß, daß sie einer theoretischen Erklärung bedürfen. Im folgen-

1) Hier sei nochmals an die Studie von MORTIMER & LORENCE (1978/79) erinnert, die auf die Bedeutsamkeit extrinsischer, d. h. instrumenteller Wertorientierungen auch in höheren Schichten hinweist. Instrumentelle Wertorientierungen sind also nicht ausschließlich für untere Berufsgruppen kennzeichnend.

den soll geprüft werden, ob das theoretische Konzept der Entfremdung (alienation), das zur Erklärung von Phänomenen gesellschaftlicher Desintegration immer wieder herangezogen wird, auch zur Erklärung für die unterschiedlichen schichtspezifischen Werte hinsichtlich Arbeit und Beruf beitragen kann.

In die Sozialwissenschaften hat der Begriff der Entfremdung durch die frühen Arbeiten von MARX Eingang gefunden (LUDZ 1975, 5 ff.; ISRAEL 1971, 30 ff.). Wenn auch für MARX Entfremdung "...ein die gesamte menschliche Existenz umfassendes, ein totales Phänomen" bedeutet (LUDZ 1975, 7), so steht doch im Vordergrund die Beziehung des Menschen zu seiner Arbeit. Gerade der Bezug des Entfremdungskonzeptes zur Arbeitswelt, der auch in den gegenwärtigen Arbeiten zu diesem Konzept eine wichtige Rolle spielt, läßt eine Beschäftigung mit diesem Begriff hier notwendig erscheinen. Für MARX weist Entfremdung als theoretisches Konzept vier Dimensionen auf:¹⁾

- Entfremdung vom Produkt der Arbeit. Nach der MARXschen Anthropologie entäußert sich der Mensch durch die Arbeit: Er gibt einen Teil seiner selbst in die Güter, die er produziert, ab und eignet sich diesen Teil seiner selbst wieder an, indem er über das, was er produziert hat, verfügt. Die Wiederaneignung erscheint unter kapitalistischen Produktionsbedingungen nicht mehr möglich. Der Arbeiter verkauft seine Arbeitskraft und damit auch den Anspruch, über das Produkt seiner Arbeit zu verfügen. Dies bedeutet:
- Entfremdung vom Akt des Produzierens. Arbeit wird unter diesen Produktionsverhältnissen nicht mehr eingeordnet (oder als eingeordnet erlebt) in einen sinnstiftenden Zusammenhang der Lebens-tätigkeit überhaupt, sondern wird dem Arbeitenden "äußerlich", "fremd".
- Entfremdung vom Gattungswesen des Menschen. Die erstgenannten

¹⁾ Die folgenden Ausführungen orientieren sich im wesentlichen an dem Artikel von LUDZ (1975, 5 ff.). Siehe hierzu auch WEGNER 1975, HORTON 1964, ISRAEL 1971.

Formen der Entfremdung lösen den Menschen auch von seinem eigenen Leib, von der Natur, von seinem geistigen und menschlichen Wesen ab.

- Entfremdung vom Mitmenschen. Im subjektiven Erleben existiert nur noch der einzelne Mensch für sich, sein Eigeninteresse verfolgend (HORTON 1964, 287).

Der Begriff der Entfremdung wurde in der Folgezeit vor allem deswegen mit einer gewissen Faszination in den Sozialwissenschaften verwendet, weil mit ihm eine theoretische Verbindung zwischen individuellem Erleben und auch Handeln einerseits und der sozialen Struktur andererseits möglich erscheint.¹⁾ Denn der Begriff unterstellt bereits eine Beziehung zwischen der Person und seiner Umwelt, wenn auch nur im Hinblick auf Distanz und Fremdheit. Die kontroverse Diskussion zum Entfremdungskonzept zeigt jedoch, daß die Hoffnung auf eine theoretische Erfassung der Verbindung von Individuum und Sozialstruktur mit seiner Hilfe bisher nicht erfüllt wurde.²⁾ Dies ist nicht allein auf die fehlende Eindeutigkeit ("ambiguity") und die Vagheit ("vagueness") des Begriffs zurückzuführen (ISRAEL 1971, 258)³⁾ - es hat ja durchaus Versuche einer näheren Definition gegeben (s. u.) -, sondern liegt vor allem an den normativ-wertenden (oder auch ideologisierenden) Komponenten dieses Begriffs (ISRAEL 1971, 260 ff.; HORTON 1964). Dies wird schon an dem Entfremdungsbegriff bei MARX deutlich, der ihn einbezieht in seine philosophisch-anthropologischen Vorstellungen über den Menschen und die Gesellschaft⁴⁾, und setzt sich fort bis in die heutige Verwendung des Entfremdungsbegriffs (HORTON 1964).

1) So schreibt z. B. WEGNER (1975, 172): "The conditions underlying alienation involve the relationship of social structure to personality".

2) Siehe z. B. die Kritik bei LUDZ (1975, 25 f.), ISRAEL (1971, 258 ff.) und McCLUNG LEE 1972.

3) Dies entspricht den Anforderungen der Begriffsbildung, die bei OPP Konsistenz und Präzision genannt werden (OPP 1970, 135 ff.).

4) Insbesondere die Dimension Entfremdung vom Gattungswesen des Menschen wird nur verständlich vor dem Hintergrund einer normativ-wertenden Aussage über das Verhältnis von Menschen und Natur.

Erscheint damit eine Verbindung zwischen individueller und gesellschaftlicher Ebene mit Hilfe des Entfremdungsbegriffs entsprechend einem positivistischen Wissenschaftsverständnis als nicht geglückt, so hat der Begriff der Entfremdung auf individual-sozial-psychologischer Ebene eine gewisse theoretische Bedeutung erlangt und zu einer Reihe empirischer Untersuchungen geführt. Es ist vor allem das Verdienst von SEEMAN, den vagen Begriff von Entfremdung¹⁾ mit Hilfe von Begriffen aus ROTTERs Theorie des sozialen Lernens präzisiert zu haben (vgl. insbesondere SEEMAN 1959, 1972b):

SEEMAN unterscheidet 6 Dimensionen von Entfremdung, wobei Entfremdung als Individualmerkmal gilt:²⁾

- "Powerlessness: a low expectancy that one's own behavior can control the occurrence of personal and social rewards."
- "Meaninglessness: a low expectancy that satisfactory predictions about future outcomes of behavior can be made."
- "Normlessness: a high expectancy that socially unapproved means are necessary to achieve given goals."
- "Isolation (später: value isolation oder cultural estrangement); those who...assign low reward value to goals or beliefs (später: behaviors), that are typically highly valued in the given society".
- "Self-estrangement, to be engaged in activities that are not rewarding in themselves".
- "Social isolation: the individual's low expectancy for inclusion and social acceptance expressed typically in feelings of loneliness or feelings of rejection and repudiation."

1) Auch nach SEEMAN wurde der Begriff durchaus noch in dieser Vagheit definiert; vgl. z.B. WEGNER 1975, 177: "Alienation is a negative orientation involving feelings of discontent and cynical beliefs toward a specific social context".

2) Zitiert nach LUDZ 1975, 17 f.

Waren damit die verschiedenen Bedeutungen von Entfremdung in durchaus operationalisierbarer Weise definiert, so waren die theoretischen Probleme noch lange nicht gelöst. Kritisch wurde vor allem angemerkt, daß die einzelnen Dimensionen von Entfremdung nicht zueinander in Bezug gesetzt werden (vgl. LUDZ 1975, 18). Wichtiger erscheint noch der Kritikpunkt, daß mit SEEMANs Konzeption noch immer keine Theorie vorgelegt wurde, die die einzelnen Dimensionen von Entfremdung zu anderen Faktoren, die sie bedingen oder die als Folgen auftreten, in Verbindung gesetzt werden. Auch Ausweitungen der Arbeiten von SEEMAN insbesondere in Richtung einer systematischen Unterscheidung von Kontexten, auf die hin Entfremdungstendenzen auftreten können (vgl. z. B. PHILLIBER 1977, WEGNER 1975, NEAL & RETTIG 1967), brachten die Theorienbildung letztlich nicht weiter. Eine Theorie oder andere Theorien der Entfremdung fehlt bzw. fehlen nach wie vor. Zu den empirischen Untersuchungen über Entfremdung werden dann auch vor allem die "klassischen" sozialstrukturellen Merkmale wie soziale Herkunft, Geschlecht, Alter, Bildung, Beruf und psychometrische Variablen verwendet (vgl. z. B. KOHN 1976/77; MARTIN, BENGSTON & ACOCK 1974; OTTO & FEATHERMAN 1975; SEEMAN 1972a).

Obwohl damit der theoretische Stand zur Entfremdungsforschung unbefriedigend bleibt, soll hier kurz geprüft werden, ob insbesondere die empirischen Untersuchungen zur Entfremdung einen Beitrag zur Erklärung der unterschiedlichen Werte in Bezug auf Arbeit und Beruf in den Gesellschaftsschichten leisten können. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen Untersuchungen, die als abhängige Variable generelle - an SEEMAN ausgerichtete - Entfremdungsdimensionen betrachten, und Untersuchungen, die sich speziell mit Entfremdung in Bezug auf Arbeit und Beruf befassen.

Die empirischen Untersuchungsergebnisse zu den nicht-kontextspezifischen Dimensionen von Entfremdung zeigen folgende Korrelationen mit Schichtindikatoren (beruflicher Status, Bildungsgrad, Einkommen).

Bei Powerlessness zeigen Personen in unteren beruflichen Positionen höhere Werte (OTTO & FEATHERMAN 1975, 715; SEEMAN 1967, 280)¹⁾. Für die Beziehung zwischen Powerlessness und Bildungsgraden liegen unterschiedliche

1) In einer weiteren Untersuchung von SEEMAN (1972a) lassen sich keine berufsspezifischen Ausprägungen von Powerlessness erkennen. Dies ist möglicherweise auf die zusätzliche Differenzierung nach dem Bildungsgrad zurückzuführen.

Ergebnisse vor.¹⁾ Die Höhe des Einkommens zeigt bei OTTO & FEATHERMAN keine Beziehung zu Powerlessness.

Meaninglessness wurde von den hier betrachteten Untersuchungen nur bei SEEMAN (1972a) untersucht und zeigt eine negative Beziehung zu beruflichem Status und zum Bildungsstand.

Zu Normlessness findet SEEMAN (1972a) vor allem in den amerikanischen Samples Differenzen hinsichtlich von Berufs- und Bildungsstand. Personen mit manuellen Berufen und / oder geringer Bildung zeichnen sich häufiger durch Normlessness aus. Auch bei KOHN (1976/77, 123) und SEEMAN (1967, 279) korrelieren Bildungsstand und Normlessness negativ.

Cultural Estrangement wurde von SEEMAN (1972a) untersucht. In dem französischen Sample zeigen bei Personen mit nicht-manuellen Berufen jene, die eine höhere Bildung aufweisen, auch eine höhere kulturelle Entfremdung. In dem Sample aus den Vereinigten Staaten ist es weniger die höhere Bildung als die höhere berufliche Position, die eine höhere kulturelle Entfremdung mit sich bringt. Dieses vielleicht unerwartete Ergebnis - Entfremdungstendenzen wurden bisher eher für Personen mit geringer Bildung bzw. mit einer unteren beruflichen Position festgestellt - wird durch die Operationalisierung verständlich. "I am not much interested in TV-programs, movies, and magazines that most peoples seem to like" (ebd., 387). Hier wird der Kulturbegriff reduziert auf den Konsum bzw. die Nutzung von Massenmedien, was als eine völlig unzureichende

1) OTTO & FEATHERMAN finden bei der Zero-Order-Korrelation auch eine negative Beziehung zwischen Bildungsgrad und Powerlessness, die sich in einer stufenweisen multiplen Regressionsanalyse nach Einführung der Variablen Beruf in eine positive Beziehung umwandelt. Die Autoren gehen daher von einem positiven Zusammenhang aus. Aufgrund der hohen Korrelation zwischen Bildungsgrad und Beruf (.817) muß dieser Zusammenhang jedoch mit äußerster Zurückhaltung interpretiert werden (Multikollinearität). Der Verdacht eines statistischen Artefakts liegt nahe. SEEMAN (1972a) findet eine negative Beziehung zwischen Bildungsgrad und Powerlessness bei Kontrolle des Berufs (manuell - nicht manuell) durch eine 3-dimensionale Kreuztabellierung. Auch in SEEMAN's Untersuchung von 1967 zeigt sich eine negative Beziehung zwischen Bildungsgrad und Powerlessness.

Operationalisierung angesehen werden muß. Es wird allenfalls Freizeitverhalten erfaßt, jedoch keine Wertorientierung.¹⁾

Social Isolation, ebenfalls von SEEMAN (1972a) untersucht, weist im Sample der Vereinigten Staaten keine berufs- und bildungsbezogene Differenz auf. Im französischen Sample fühlen sich Personen mit manuellen Berufen, soweit sie über eine geringe Bildung verfügen, eher sozial isoliert als Personen mit nicht-manuellen Berufen.

Verbleibt noch die Dimension des Self-estrangements, die nach OTTO & FEATHERMAN (1975, 718) eher bei Personen in unteren beruflichen Positionen und mit geringerem Einkommen auftritt. Ein ursprünglich vorhandener negativer Bildungseffekt wird durch die berufliche Position aufgehoben.

Die Zusammenstellung von empirischen Ergebnissen kann keine Vollständigkeit für sich beanspruchen. Dennoch läßt sich aus ihnen ersehen, daß Personen aus unteren Schichten tendenziell stärker entfremdet erscheinen, nicht in allen, jedoch in der Mehrzahl der verschiedenen Dimensionen. Leider wurde die Dimension des Cultural Estrangement, die in diesem Zusammenhang besonders wichtig wäre, nur in einer Untersuchung berücksichtigt und dort auch noch unzulänglich operationalisiert. So verbleibt denn als Resümee der Ergebnisse aus der empirischen Entfremdungsforschung der globale Hinweis auf eher generalisiertes Empfinden von Machtlosigkeit, Bedeutungslosigkeit und Selbstentfremdung und von der Notwendigkeit, Verhaltensnormen zu überschreiten, die in unteren Schichten häufiger verbreitet sind. Diese Entfremdungstendenzen mögen zwar mit Wertorientierungen in Bezug auf Arbeit und Beruf im Zusammenhang stehen, implizieren sie jedoch nicht.

Die Gründe für die stärkeren Entfremdungstendenzen in der Arbeiterschicht, aber nicht nur dort, werden von vielen Autoren in den Arbeitsbedingungen gesehen, denen Arbeiter (und auch andere Berufstätige) ausgesetzt sind. Verschiedene organisationssoziologische, betriebs- und industriesoziologische Dimensionen wie Autorität, Spezialisierung, Routinisierung, Komplexität wurden zu verschiedenen Dimensionen von Entfrem-

1) Dies ist nur ein extremes Beispiel für die generell unzureichenden Operationalisierungen des Entfremdungskonzeptes.

dung - wie sie von SEEMAN entwickelt wurden - in Beziehung gesetzt (vgl. z. B. BONJEAN & GRIMES 1970; KOHN 1976/77). Auch wenn die Operationalisierung der unabhängigen und abhängigen Variablen nicht direkt vergleichbar sind und die Stichproben aus unterschiedlichen Populationen gezogen wurden, so ergibt sich aus den Ergebnissen doch, daß Personen in unteren Positionen, Personen, deren Arbeit einer starken Überwachung unterliegt oder eine geringe Komplexität aufweist, größere Entfremdungstendenzen zeigen. Insbesondere die Strenge der Überwachung und die mangelnde Komplexität der Arbeit begünstigen Entfremdungstendenzen. Allerdings sind die Zusammenhänge unterschiedlich stark.

In den bisher referierten Untersuchungen wurde Entfremdung - und einzelne Dimensionen - als ein Begriff konzipiert, der die eigene Person zu einer generalisierten, unspezifischen Umwelt in Beziehung setzt. Mehrere Autoren haben die Forderung erhoben, den Entfremdungsbegriff kontextspezifisch zu erfassen, und dies auch zum Teil in empirische Forschung umgesetzt (vgl. z. B. CLARK 1959; WEGNER 1975; PHILLIBER 1977; MARTIN, BENGTSON & ACOCK 1974). Für den hier diskutierten Zusammenhang sind vor allem jene Untersuchungen von Interesse, die sich mit der Entfremdung von der Arbeit (alienation from work) befassen. Denn es kann erwartet werden, daß eine pragmatische, instrumentelle Wertorientierung bezüglich Arbeit und Beruf theoretisch und auch empirisch mit Entfremdung von der Arbeit in Beziehung steht. Die Untersuchung der Entfremdung von der Arbeit und ihrer Ursachen ist auch deshalb geboten, weil die vorhin dargestellten Zusammenhänge zwischen generellen Entfremdungstendenzen und den Arbeitsbedingungen durchaus einer weiteren theoretischen und empirischen Klärung bedürfen. Es wird dabei nämlich explizit oder implizit unterstellt, daß die durch eine fehlende Selbstbestätigung bei der Arbeit, durch Routinisierung der Arbeitsvorgänge, durch eine starke Überwachung etc. hervorgerufene Entfremdung von Arbeit generalisiert wird und die Beziehung zur gesamten sozialen Umwelt beeinflusst. Diese Kausalkette Arbeitsbedingungen - Entfremdung von der Arbeit - Entfremdung generell wurde jedoch nicht untersucht. Die Untersuchungen behandeln lediglich Zusammenhänge zwischen Entfremdung von der Arbeit einerseits und den Arbeitsbedingungen, der beruflichen Position, dem Bildungsgrad andererseits.

Nun sind die Definitionen von Entfremdung von der Arbeit durchaus nicht einheitlich. Während ein Teil der Autoren Entfremdung von der Arbeit

im Sinne von Machtlosigkeit, fehlendem Einfluß im Arbeitsbereich definiert (PEARLIN 1962; ZURCHER, MEADOW & ZURCHER 1965), heben andere Autoren eher auf den Aspekt der Selbst-Entfremdung ab, der Möglichkeit, sich im Berufsleben selbst zu verwirklichen (MIDDLETON 1963; SEEMAN 1967, 1972a). Zum Teil wird Entfremdung von der Arbeit mit Arbeitsunzufriedenheit gleichgesetzt (AIKEN & HAGE 1966). In einer weiteren Untersuchung werden mehrere Dimensionen von "work-related alienation", zum Teil an SEEMANs Dimensionen orientiert, unterschieden (SHEPARD 1973): "Powerlessness, meaninglessness, instrumental work orientation, self-evaluation, involvement in the work role, isolation from organizational goals".

Entsprechend unterschiedlich sind auch die Operationalisierungen. Sie thematisieren im wesentlichen jene Einstellungen zur und Merkmale der Arbeit, die auch in Untersuchungen zur Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation erfaßt werden:

- Arbeitsfreude im Gegensatz zur instrumentellen Einstellung zur Arbeit (MIDDLETON 1963),
- Arbeitstempo, Einfachheit, Monotonie der Arbeit, Möglichkeiten, eigene Entscheidungen zu treffen, eigene Ideen umzusetzen, Bereitschaft, aus dem Arbeitsleben auszusteigen (Items der Skala von SEEMAN 1967, 275),
- Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Tätigkeit (AIKEN & HAGE 1966, 501).

Am besten erscheint die Skala von PEARLIN, deren Items sich auch inhaltlich klar als Powerlessness in Bezug zur Arbeit interpretieren lassen. Diese Skala wird auch von ZURCHER, MEADOW & ZURCHER verwendet. Als relativ sorgfältig können auch die Operationalisierungen der einzelnen Dimensionen bei SHEPARD angesehen werden, der ebenfalls Skalen mit unterschiedlicher Itemanzahl verwendet.

Obwohl sich die Untersuchungen hinsichtlich der Definition der Entfremdung von der Arbeit, der Operationalisierung und auch der jeweiligen Stichproben unterscheiden, lassen sich doch einige Ergebnistendenzen aufzeigen. So erscheinen Arbeiter stärker von der Arbeit entfremdet als

nicht-manuell Tätige , ebenso Personen mit geringem Einkommen (SEEMAN 1967, 184; 1972a, 393). Personen mit geringem Bildungsgrad zeigen ebenfalls stärkere Entfremdungstendenzen (MIDDLETON 1963, 976).

Auch die konkreten Arbeitsbedingungen stehen in einem deutlichen Zusammenhang zur Entfremdung von der Arbeit. In stark zentralisierten und formalisierten Organisationen ist die Entfremdung von der Arbeit stärker ausgeprägt (AIKEN & HAGE 1966). Sie ist dann höher, wenn Autoritätsstrukturen die eigenen Einflußmöglichkeiten stark einengen (PEARLIN 1962), wenn die berufliche Position eher gering ist (ZURCHER, MEADOW & ZURCHER 1965), wenn die Arbeit wenig spezialisiert ist bzw. stark mechanisiert ist (SHEPARD 1973).

Lassen sich damit relativ deutliche Beziehungen zwischen der Entfremdung von der Arbeit und beruflicher Position bzw. Arbeitsbedingungen nachweisen, so warnt andererseits SEEMAN (1967) vor einer vorschnellen Annahme der These, Entfremdung von der Arbeit werde auf die übrigen Lebensbereiche übertragen. Hier müßte zumindest spezifiziert werden, auf welche Bereiche sich die Entfremdung von der Arbeit auswirkt und mit welchen Theorien dieser Generalisierungsprozeß zu erklären ist. Andererseits widerlegen SEEMANs Ergebnisse nicht, daß Entfremdung von der Arbeit und Wertorientierungen bezüglich Arbeit und Beruf in einem engen Zusammenhang stehen können.

Hat der Entfremdungsbegriff - so sei zusammenfassend gefragt - zur Erklärung der schichtspezifischen Wertorientierung hinsichtlich Arbeit und Beruf beitragen können? Der Begriff der Entfremdung stellt an sich noch keine Theorie dar. Er ist zunächst einmal ein deskriptiver Begriff, der eine bestimmte Beziehung einer Person zu seiner Umwelt beschreibt. Die von SEEMAN vorgenommene Präzisierung des Begriffs hat seine Eignung für die empirische Sozialforschung verbessert. Eine "Theorie" der Entfremdung haben jedoch auch er und all jene Autoren, die Entfremdung in Anlehnung an seine Definition empirisch untersucht haben, nicht formuliert. Sie haben lediglich Arbeitshypothesen überprüft, in denen eine oder mehrere Dimensionen von Entfremdung die abhängige Variable bilden. Somit ist die Theorienbildung um den Entfremdungsbegriff als unbefriedigend zu bezeichnen. Sie kann daher auch die schichtspezifischen Wertorientierungen hinsichtlich Arbeit und Beruf nicht erklären. Andererseits haben die empirischen Untersuchungen bei allen Mängeln hinsichtlich Theorienbildung, Begriffsdefinition und Operationalisierung gewisse empirische Ergebnistendenzen

aufgezeigt. Personen in unteren Berufspositionen und mit geringer formeller Schulbildung zeigen in der Tendenz höhere Entfremdungswerte, bei den generellen Dimensionen (nach SEEMAN) und auch hinsichtlich des Arbeitsbereichs. Insoweit korrespondieren die Ergebnisse zur Entfremdung mit den eingangs dieses Abschnitts dargestellten schichtspezifischen Wertorientierungen hinsichtlich Arbeit und Beruf.

Die darüber hinaus festgestellten Zusammenhänge zwischen restriktiven Arbeitsbedingungen und Entfremdungstendenzen geben zusätzlich Hinweise für die Erklärung dieser schichtspezifischen Unterschiede. Möglicherweise werden Arbeit und Beruf in unteren beruflichen Positionen, in Positionen mit geringen Entscheidungsmöglichkeiten, in Positionen, die eine Einordnung der eigenen Tätigkeit in sinnvolle Bezugssysteme nicht ermöglichen, nicht als "sinnvoll" und damit als "entfremdet" erlebt. Was liegt in einer solchen Situation näher als eine instrumentell-pragmatische Wertorientierung hinsichtlich Arbeit und Beruf aufzubauen?

Der wissenschaftliche Streit um die Entstehungsbedingungen für eine stark ausgeprägte instrumentelle, pragmatische Orientierung ist jedoch letztlich nicht entschieden (vgl. hierzu auch Kap. 3.3.2.3.6). Im Grundsatz ist wohl GOLDTHORPE zuzustimmen, daß eine "Bezugstheorie des sozialen Handelns", die die kulturell vermittelten Orientierungen und auch die konkrete Situation am Arbeitsplatz berücksichtigt, die Bedeutung der Arbeit für den einzelnen am besten erklären kann (GOLDTHORPE et al. 1970, 196). Zu einer ähnlichen Folgerung kommt OSTERLAND (1975, 175). Die Tatsache, daß in unteren Schichten eine eher instrumentelle, pragmatische Orientierung zu Arbeit und Beruf vorherrscht, kann nicht in Zweifel gezogen werden. Dies wird auch durch Untersuchungen gestützt, die nicht dem Entfremdungsansatz folgen. Als besonders überzeugender Indikator kann nach Ansicht des Verfassers gewertet werden, daß in eher offen formulierten Fragen über die Unzufriedenheit mit der Arbeit nicht die fehlenden Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung im Beruf genannt werden, sondern konkrete physisch-psychische Belastungen: hohes Arbeitstempo, andauernde körperliche Aktivität, hoher Grad an Aufmerksamkeit, nervliche Anspannung (KERN & SCHUMANN 1974, 189). Auch die Zufriedenen nennen als Gründe hierfür an erster Stelle die Belastungen und die betrieblichen Bedingungen (ebd., 191). In der Untersuchung von WALD werden auf die Frage nach den Gründen, warum man den Arbeitsplatz wechseln möchte, an erster Stelle gesundheitliche Gründe genannt (WALD 1966, 19 f.). Diese instrumentelle Orientierung wird nicht allein auf die eigene Person bezogen. Die Sorge

für die Familie, die Sicherung und Verbesserung für ihren Lebensstandard sind mit der instrumentellen Orientierung eng verknüpft (vgl. WALD 1966, 130; GOLDTHORPE et al. 1970, 161 f.). Daneben spielt für die Bedeutung der Arbeit nach wie vor die Arbeitsplatzunsicherheit eine große Rolle (ORTMANN 1971, 51 ff.; KERN & SCHUMANN 1974, 276). Auch Furcht vor Arbeitslosigkeit läßt eine Suche nach Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz eher als zweitrangig erscheinen.

Wenn auch untere Schichten stärker zu einer instrumentellen, pragmatischen Wertorientierung hinsichtlich Arbeit und Beruf tendieren, so dürfen zwei Aspekte nicht außer acht bleiben. Zum einen hat jede berufliche Tätigkeit, zumindest in den modernen Industriegesellschaften, auch instrumentellen Charakter (GOLDTHORPE et al. 1970, 51).¹⁾ Zum anderen ist auch in unteren Schichten durchaus der Grad der instrumentellen Orientierung unterschiedlich ausgeprägt. Arbeiter mit höheren Qualifikationen, mit einem größeren Dispositionsspielraum am Arbeitsplatz können aus ihrer Tätigkeit eher Selbstachtung und Anerkennung durch andere ableiten und sind für die Bewertung ihrer Arbeit nicht ausschließlich auf deren instrumentellen Charakter verwiesen. Sie sind auch eher mit ihrer Arbeit zufrieden, wie z. B. die Untersuchung von KERN & SCHUMANN (1974, 183 f.) zeigt.²⁾

3.4.6 Die Bedeutung von Arbeit und Beruf aus jugendsoziologischer Sicht

Der folgende Abschnitt markiert einen weiteren Schritt hin zu Konkretisierung auf das zentrale Thema dieser Arbeit. Hier werden jugendspezifische Faktoren für die Bedeutung von Arbeit und Beruf, für generelle und Arbeitsorientierungen erörtert. Sozialpsychologische und soziologische Aspekte des Jugendalters stehen dabei im Fordergrund.

3.4.6.1 Allgemeine jugendsoziologische Anmerkungen

Auf individueller Betrachtungsebene wird Jugend hier verstanden als eine Phase im Lebenslauf, die etwa mit der Pubertät beginnt und die mit der oft sukzessiven Übernahme von Erwachsenenrollen (finanzielle Selbständig-

1) Hier treffen sich verschiedene theoretische Positionen, von denen aus die Bedeutung von Arbeit und Beruf analysiert werden. Sowohl die strukturell-funktionale Theorie (vgl. Kap. 3.4.1) als auch die marxistischen Theorien kommen zu dieser Einschätzung (vgl. z. B. HÖRNING 1971, 18 ff.).

2) vgl. auch LEMASTERS 1977.

keit, eigener Haushalt, Berufstätigkeit, Eheschließung, Elternrolle) allmählich endet.¹⁾ Auf kollektiver Betrachtungsebene meint Jugend eine Personenmehrheit, die sich in dieser Lebensphase befindet.

Aus dieser gesellschaftlich-funktionalen Perspektive wird die Jugendphase bestimmt durch - im Vergleich zur Kindheitsphase - differenziertere Sozialisationsprozesse, d. h. durch das Erlernen von Werten und Normen, durch den Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten, die die Übernahme verschiedener Erwachsenenrollen ermöglichen. Damit werden zugleich Vorbereitungen für die Zuweisung eines gesellschaftlichen Status, d. h. einer Position in der Gesellschaft, getroffen (vgl. hierzu FREY 1978, 470).

Die Jugend ist damit weitgehend auf rezeptive Rollen festgelegt (KREUTZ 1974, 169). Gleichzeitig werden jedoch höhere Erwartungen an Selbständigkeit und Eigenverantwortung an die Jugend herangetragen (FREY 1978, 470). U. a. aus dieser Diskrepanz erwächst für die Jugendlichen eine Rollenunsicherheit (ALLERBECK & ROSENMAYR 1976, 83), die von den Jugendlichen erhebliche Anstrengungen erfordert, ihre Position in den verschiedenen Beziehungssystemen (Familie, Schule, Betrieb, Gleichaltrigengruppen) zu finden. Diese Rollen- und Statusunsicherheit wird aufgrund eines möglicherweise drohenden Statusverlustes - bei einem Scheitern der schulischen oder beruflichen Ausbildung - noch verstärkt (KREUTZ 1974, 157 ff., 170). Eine fehlende oder frühzeitig abgebrochene berufliche Ausbildung bedeutet gleichzeitig Zuweisung eines sehr niedrigen beruflichen Status bzw. bei Arbeitslosigkeit finanzielle Abhängigkeit und weitere Reduktion von Lernmöglichkeiten.

Auf (sozial)psychologischer Betrachtungsebene ist das Jugendalter durch den Aufbau der eigenen Ich-Identität gekennzeichnet. Eigene Erfahrungen und Bedürfnisse müssen mit den Ansprüchen bestehender und neuer Sozialisationsinstanzen, auch von Gleichaltrigengruppen, zum Angleich gebracht werden (FREY 1978, 468 m. w. N.). Dieser Prozeß der Ich-Findung dürfte mit einer erheblichen Sensibilität gegenüber Erwartungen und Verhaltensweisen Erwachsener verbunden sein, eine Haltung, die auch für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes Bedeutung erlangen kann.

1) Diese Definition kann als Arbeitsdefinition genügen. Versuche einer theoretisch umfassenden Jugenddefinition wurden von den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen, die sich mit Jugend befassen, immer wieder unternommen, ohne befriedigen zu können (vgl. hierzu z. B. ALLERBECK & ROSENMAYR 1976, 25 ff.; FREY 1978, 466 ff.; ROSENMAYER 1976, 44 ff.; zu rechtlichen Abrenzungen vgl. CLAUSEN 1976, 16 ff.).

3.4.6.2 Arbeitsorientierungen junger Menschen

Relativ globale Aussagen über Arbeitsorientierungen junger Menschen anzustreben erscheint auf den ersten Blick kaum vertretbar. Hierfür erscheint die Jugend als eine zu heterogene gesellschaftliche Teilklasse. Geschlecht, Ausbildungsstand und ggf. berufliche Tätigkeit dürften die Arbeitsorientierungen erheblich – in statistischem Sinne – beeinflussen. So sind dann auch die im folgenden dargestellten Ergebnisse von Meinungsumfragen über Arbeitsorientierungen junger Menschen eher als Zugang zum Problem anzusehen.

Betrachtet man die Wichtigkeit zentraler sozialer Lebensbereiche ("fundamental social concerns"; vgl. Kap. 3.4.4) verschiedener Altersgruppen, so erweist sich bei jungen Menschen (etwa 16- bis 30jährigen) der Bereich Arbeit und Beruf zwar ebenfalls als ein wichtiger Lebensbereich. Er wird von dieser Altersgruppe jedoch nicht so häufig als besonders wichtig erachtet wie von den 30- bis 45jährigen.¹⁾ In den späteren Lebensphasen nimmt die Bedeutung von Arbeit und Beruf wieder ab. Besonders deutlich zeigt sich diese Entwicklung in einer Untersuchung von BARGEL (1979, 58 ff.). In der Gruppe der 16- bis 20jährigen und der 21- bis 25jährigen steht hier der Bereich Arbeit und Beruf in seiner Wichtigkeit sogar an erster Stelle. Von der jüngsten Altersgruppe bis hin zu den 36- bis 40jährigen nimmt die Wichtigkeit dieses Bereichs zu.²⁾ Betrachtet man zusätzlich die Entwicklung der Wichtigkeit anderer Lebensbereiche, (Freunde, Freizeit, Bildung, Familie), so liegen diese in

1) Vgl. hierzu die von KMIECIAK zusammengestellten Umfrageergebnisse (KMIECIAK 1976a, Tabellen I 1, I 1a und I 2a; KMIECIAK 1976b, 31). Zumindest die Zahlen des IfD zeigen die beschriebenen Tendenzen deutlich. Demgegenüber wird in einer Infas-Untersuchung gerade von den bis 24jährigen der Bereich Arbeit und Beruf am häufigsten als wichtig eingestuft. Die Ergebnisdiskrepanzen dürften vor allem auf die unterschiedlichen Frageformen zurückzuführen sein.

2) Es handelt sich hierbei um Querschnitsdaten, nicht um Längsschnitsdaten

der jüngsten Altersgruppe dem Bereich Arbeit und Beruf sehr nahe.¹⁾
Der Bereich der Familie nimmt in den folgenden Altersgruppen bis zu den 36- bis 40jährigen stark zu und fällt später nur etwas ab. Ab der Altersgruppe der 26- bis 30jährigen übersteigt der Bereich der Familie den Bereich Arbeit und Beruf an Wichtigkeit. Die Bereiche Freunde, Freizeit und Bildung nehmen nach der jüngsten Altersgruppe in der Tendenz ab.

Trotz nicht ganz eindeutiger empirischer Ergebnisse im einzelnen läßt sich als gesichert annehmen, daß auch für junge Menschen Arbeit und Beruf einen wichtigen Lebensbereich darstellen. Allerdings dürften die Bereiche Freizeit und Freundschaftsbeziehungen einen ähnlichen Stellenwert besitzen. Für junge Menschen sind Arbeit und Beruf jedoch nicht so bedeutsam wie für ältere Menschen, insbesondere für 30- bis 50jährige. Die geringere Bedeutung von Arbeit und Beruf läßt sich zumindest teilweise durch das Modell der Lebensphasen erklären. Die Jugendphase ist die Phase der Eingliederung in das Berufssystem. Während der Berufsausbildung oder zu Beginn des Berufslebens dürften die (antizipierten)

1) Hier bestehen gewisse Diskrepanzen zu den von KMIECIAK (1976a) zitierten Zahlen des IfD. In den dortigen jüngsten Altersgruppen haben die Bereiche Freizeit und Erholung sowie Freunde und Bekannte eine deutlich höhere Wichtigkeit als der Bereich Arbeit und Beruf. Diese Diskrepanz ist vor allem auf die unterschiedlichen Frageformen zurückzuführen. BARGEL hat in seiner Untersuchung alle Lebensbereiche nach der Wichtigkeit einstufen lassen und dann für jeden Bereich einen Mittelwert errechnet. Dies führt im Vergleich zu der Fragemethode in den von KMIECIAK zitierten Umfragen - hier mußten die wichtigsten Lebensbereiche ausgewählt werden - zu gewissen Nivellierungen in den Wichtigkeitsparametern. Dies würde den Schluß nahelegen, daß von einer höheren Bedeutsamkeit der Bereiche Freizeit und Erholung sowie Freunde und Bekannte auszugehen ist. Andererseits weist jedoch die oben zitierte Infas-Untersuchung - repräsentativ für Nordrhein-Westfalen und nur ein Jahr vor der IfD-Untersuchung durchgeführt - für die jüngste Altersgruppe dem Bereich Arbeit und Beruf eindeutig die größte Wichtigkeit zu. In der Infas-Studie konnten allerdings nur die drei wichtigsten Bereiche ausgewählt werden, außerdem wurde dort der Bereich Einkommen, der sehr häufig gewählt wurde, ebenfalls in die Frage aufgenommen. Vor allem diese beiden Unterschiede in den Fragen dürften dazu geführt haben, daß in der Infas-Studie die Bereiche Freunde und Bekannte sowie Freizeit und Erholung weniger häufig genannt wurden als in der IfD-Umfrage.

beruflichen Einflüsse auf die Wertorientierungen geringer sein als in einer späteren Lebensphase, in der berufliche Einflüsse schon längere Zeit wirken konnten (vgl. BARGEL 1979, 160). Zudem dürften andere soziale Bezugssysteme, insbesondere das System der Gleichaltrigen, die Bedeutsamkeit des beruflichen Systems zurückdrängen.

Bei der Wichtigkeit bestimmter Aspekte von Arbeit und Beruf unterscheiden sich junge Menschen von älteren nur zum Teil. So werden insbesondere ein gutes Betriebsklima, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Selbständigkeit der Arbeit, die Anerkennung der Leistung, ein den Fähigkeiten und Neigungen entsprechender Beruf, auch ein hohes Einkommen von 16- bis 29jährigen ebenso wichtig eingestuft wie von 30- bis 44jährigen (KMIECIAK 1976a, Tabelle IV 9a). Allerdings legen junge Menschen häufiger auf eine interessante Arbeit und auf eine geregelte Freizeit Wert (ebd.). Die beiden letztgenannten Ergebnisse scheinen sich zu widersprechen, wenn der Wunsch nach interessanter Arbeit als Indikator für eine intrinsische Arbeitsorientierung, der Wunsch nach geregelter Freizeit als Indikator für eine instrumentelle Orientierung angesehen werden. Dann nämlich wären instrumentelle und intrinsische Arbeitsorientierung bei jungen Menschen gleichzeitig in verstärkter Form vertreten. Nun reicht jeweils das eine Statement zur Operationalisierung der beiden, sich in der Theorie ausschließenden Arbeitsorientierungen, sicher nicht aus. Insofern mag der "Widerspruch" auf eine mangelnde Operationalisierung zurückzuführen sein. Darüber hinaus könnte die größere Wichtigkeit einer geregelten Freizeit auf die generell stärkere Freizeitorientierung bei jungen Menschen zurückzuführen sein. Dies muß nicht notwendig mit einer instrumentellen Arbeitsorientierung verbunden sein. Der größere Wunsch nach einer interessanten Tätigkeit reflektiert möglicherweise die stärkere Ich-Akzentuierung bei jungen Menschen, die sich auch in dem Beruf zu verwirklichen trachtet, und die bei jüngeren Menschen noch nicht enttäuschte Hoffnung, dies sei im Beruf auch tatsächlich möglich. Die Frage, ob junge Menschen eher intrinsische oder instrumentelle Arbeitsorientierungen zeigen, wird sich durch spezielle Jugendstudien eher beantworten lassen (s. u.). Insbesondere Umfrageergebnisse des IfD scheinen darauf hinzuweisen, daß berufliche Leistungsorientierung bei jungen Menschen weniger stark ausgeprägt ist als bei älteren (KMIECIAK 1976a, Tabellen IV 13, IV 14; NOELLE-NEUMANN 1978).

Weitere Informationen über (berufliche) Wertorientierungen junger Menschen können speziellen Umfragen unter Jugendlichen entnommen werden. Das Jugendwerk der Deutschen Shell hat 1953, 1955, 1965, 1973, 1975, 1977, 1979 und zuletzt 1981 Umfragen bei Jugendlichen zu verschiedenen Aspekten durchführen lassen. Die folgenden Ausführungen beziehen sich im wesentlichen auf die Untersuchungen aus den Jahren 1977 (JUGEND IN EUROPA) und 1979 (DIE EINSTELLUNG DER JUNGEN GENERATION ZUR ARBEITSWELT UND WIRTSCHAFTSORDNUNG 1979).¹⁾

Die darin enthaltenen Fragen nach Wertorientierungen zeigen einmal mehr, wie sehr die jeweiligen Antworten von der Frageform abhängig und nur in diesem Kontext interpretierbar sind. Ein Vergleich mit den zuvor wiedergegebenen empirischen Umfrageergebnissen ist aufgrund der anderen Frageformen nur eingeschränkt möglich.

Die Ergebnisse der Jugendstudien bestätigen die schon oben erwähnte große Wichtigkeit einer befriedigenden Arbeit. 80% der 1979 befragten Jugendlichen (zwischen 17 und 29 Jahre alt) gaben einen "Beruf, der mir gefällt" als "ganz besonders wichtiges Lebensbedürfnis" an (SHELL 1979, 47 f.). Dieses Statement rangiert nach der Häufigkeit an zweiter Stelle (nach "persönliche Freiheit" mit 85%).²⁾ "Freie Wahl des Arbeitsplatzes" und "Guter Verdienst" rangierten mit je 67% an dritter Stelle. 53% erachteten die Möglichkeit beruflicher Weiterbildung als ganz besonders wichtig. Weitere Arbeitsorientierungen wurden bei diesem Instrument nicht erfragt. Durch ein weiteres Instrument in derselben Untersuchung sollten "Lebensperspektiven" ermittelt werden (ebd., 50 ff.). Hier dominierte eindeutig der Wunsch, eigene Kinder zu haben und ein glückliches Familienleben zu führen. Dies entspricht der für die Gesellschaft dominanten Wertorientierung.³⁾ Der Wunsch nach sozialer Anerkennung folgt an zweiter Stelle. Etwa 40% möchten "berufliche Karriere machen".

1) Im folgenden als SHELL 1979 zitiert.

2) Hier waren Mehrfachnennungen ohne Beschränkungen möglich.

3) Nach den oben zitierten Meinungsumfragen war der Wert "Familie" für junge Menschen von geringerer Bedeutung. Bei der dort gewählten Frageform ist dies nicht verwunderlich: Die meisten jungen Menschen haben noch keine eigene Familie. Dies kann jedoch nicht bedeuten, daß eine eigene Familie nicht als erstrebenswertes Lebensziel bzw. als (potentiell) wichtiger Lebensbereich angesehen wird. Dem Bereich Familie wird von Jugendlichen für die Zukunft ebenso der 1. Rangplatz zugesprochen wie von Erwachsenen der bereits vorhandenen Familie.

In der Studie JUGEND IN EUROPA wurde die Frage nach den Lebenszielen, die man durch Schul- und Berufsausbildung erreichen will, auf im wesentlichen berufliche bzw. materielle Aspekte beschränkt. Bei insgesamt 6 Antwortmöglichkeiten (Mehrfachnennungen waren offenbar möglich) rangierte auch hier "eine interessante Tätigkeit, die (den eigenen) Neigungen entspricht" mit 42% an erster Stelle (JUGEND IN EUROPA, Bd. II, Tabelle 36, S. 31). 12- bis 13jährige bevorzugten diese Antwort jedoch häufiger als 22- bis 23jährige. Möglicherweise wurden früher gehegte Erwartungen aufgrund der bis dahin bereits gemachten Erfahrungen wieder zurückgenommen. Der Wunsch, ganz gut leben zu können, aber auch noch Zeit für Hobbies zu haben, folgt in der Häufigkeit der Nennungen an zweiter Stelle (30%). Ein guter Verdienst wird von 28% als wichtiges Lebensziel genannt. Tendenziell ist er für Ältere etwas wichtiger. 20% nannten einen krisenfesten Arbeitsplatz, 9% begnügten sich damit, ihr Auskommen zu haben, 7% strebten eine verantwortliche Position mit hohem Ansehen an. Weitere Ergebnisse der Studie verweisen darauf, daß Leistung zwar als nützlich oder unentbehrlich angesehen wird (von 80%; JUGEND IN EUROPA, Bd. II, Tabelle 61, S. 58), aber nur für etwa 40% der 1979 Befragten gehörten Leistung und Erfolg zum Leben dazu (SHELL 1979, 51). Allerdings muß auch darauf hingewiesen werden, daß seit 1955 der - nach wie vor geringe - Anteil derjenigen, die die Arbeit als "schwere Last" oder als "notwendiges Übel" ansehen, deutlich gestiegen ist.¹⁾

Nach diesen Umfrageergebnissen gehören Arbeit und Beruf mit zu den wichtigsten Lebensbereichen der Jugend. Ferner scheint unter jungen Menschen eine intrinsische Arbeitsorientierung häufiger vertreten zu sein als eine instrumentelle Orientierung. Wie aus den oben zitierten Bevölkerungsumfragen ersichtlich, spielt für junge Menschen die eigene Familie in ihrer aktuellen Situation eine geringere Rolle als der Berufsbereich. Als Lebensperspektive stufen junge Menschen den beruflichen Bereich jedoch nicht so wichtig ein wie den privaten Bereich.

1) JUGENDWERK DER DEUTSCHEN SHELL 1975, Bd. III, 41; im folgenden zitiert als SHELL 1975.

3.4.6.3 Arbeitsorientierungen junger Arbeiter und Auszubildender

Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich im wesentlichen auf die Zielpopulation dieser Untersuchung: 18- bis 24jährige überwiegend aus dem manuellen Arbeitsbereich, die zu einem großen Anteil Merkmale einer "benachteiligten Adoleszenz" tragen (ROSENMAYR 1976, 226 ff.). Bezogen auf den Arbeitsbereich meint Benachteiligung die strukturellen und individuellen Hindernisse, einen zumindest partiell geachteten sozialen Status (zumindest eine qualifizierte manuelle Tätigkeit) zu erlangen. Nur eine Zahl sei hier zur Einschätzung des Umfangs der von solchen Benachteiligungen Betroffenen genannt: die Zahl der Hilfsarbeiter, die zwischen 16 und 25 Jahre alt sind, wurde Mitte der siebziger Jahre auf über eine Million geschätzt (vgl. BECK 1974a, 15).

Im Hinblick auf Arbeit und Beruf bildet Jugend jene Lebensphase, in der über die Platzierung im Berufssystem im wesentlichen entschieden wird, und zwar durch die Berufswahl. Sie wiederum ist als Ergebnis eines längerfristigen Prozesses anzusehen (SZEMKUS 1977, 75), in dem über die Chancen, formelle Qualifikationen und kognitive, emotionale und Verhaltenskompetenzen zu erwerben, entschieden wird. Wesentliche Faktoren, die die Berufswahl bestimmen, sind neben dem Angebot von Ausbildungsplätzen die Schicht der Herkunftsfamilie (durch Erwartungen an den beruflichen Werdegang der Kinder, durch Entscheidungen über den Schultypus, durch Vermittlung von "Hintergrundqualifikationen" (SZEMKUS 1977, 75)) und der erreichte Schulabschluß. Untersuchungen über Ungelernte in der Bundesrepublik Deutschland zeigen, daß in diesem Sinne beruflich erfolglose Jugendliche überdurchschnittlich häufig unteren Sozialschichten entstammen und/oder in der Schulausbildung versagten (vgl. z. B. KUHLMAYER & BLUME 1966, 24; ERTELT & HÖHN 1974, 217 ff.; SCHWEIKERT 1979, 42).

Diese Entwicklungsgeschichte benachteiligter Jugendlicher und ihr aktueller niedriger beruflicher Status dürften für die Entstehung von Arbeitsorientierungen von erheblicher Bedeutung sein. Denn für junge Arbeiter und Auszubildende sind Arbeit und Beruf bereits Realität. Arbeit und Beruf bestimmen damit die Arbeitsorientierungen, z. B. die beruflichen Perspektiven, bei jungen Arbeitern und Auszubildenden sehr viel

unmittelbarer als bei Schülern und Studenten.¹⁾

Die Kategorie junge Arbeiter und Auszubildende ist keineswegs in sich homogen. Für die Untersuchung von Arbeitsorientierungen wäre zumindest noch nach Facharbeitern, Ungelernten und Auszubildenden zu unterscheiden. Allerdings enthalten die wenigsten Untersuchungen alle drei Teilgruppen gleichzeitig. Die Untersuchungsergebnisse über jeweils einzelne dieser Teilgruppen sind aufgrund der unterschiedlichen Befragungsinstrumente nicht direkt vergleichbar. Bei der folgenden Darstellung von Untersuchungsergebnissen wird daher die jeweilige Stichprobe kurz beschrieben.

Zunächst zur Wichtigkeit von Arbeit und Beruf als Lebensbereich. Wenn auch aufgrund der Nähe zum Berufsleben bei der Teilgruppe junger Arbeiter und Auszubildender eine größere Wichtigkeit von Arbeit und Beruf erwartet werden kann als bei Schülern und Studenten, so legen die hier herangezogenen empirischen Untersuchungen nahe, daß Arbeit und Beruf nicht den wichtigsten Lebensbereich repräsentieren. Am deutlichsten zeigt sich dies in der Untersuchung von ROTH (1967b, 136 ff.). Für junge Arbeiter (mit oder ohne formelle berufliche Qualifikation) sind danach die Lebensbereiche Freizeit, Familie und Religion offenbar wichtiger als die Bereiche Arbeit, Bildung und Politik.²⁾ Allerdings sind diese Unterschiede nicht stark ausgeprägt. Für die eher geringere Bedeutung von Arbeit und Beruf sprechen auch Ergebnisse von IfD-Umfragen bei jungen

1) So zeigt die SHELL-Studie 1979, daß Berufstätige ohne Abitur im Vergleich zu Gymnasiasten der Oberstufe und Studenten

- häufiger eine ausgewogene Einstellung zu ihrem Verdienst zeigen; sie möchten am häufigsten so viel arbeiten und verdienen, daß es neben dem Lebensunterhalt auch zu Anschaffungen reicht. (SHELL 1979, Tabellenanhang, Tabelle 14).
- seltener beruflich Karriere machen möchten (ebd., Tabelle 15),
- nach ihren "Lebensbedürfnissen" gefragt, seltener den Wunsch nach einem Beruf, der gefällt, äußerten, dafür häufiger einen guten Verdienst nennen (ebd., Tabelle 36).

2) Dieses Ergebnis verdient insofern Beachtung, als ROTH Paarvergleiche für die Lebensbereiche anstellen läßt, eine Methode, die der Feststellung von Präferenzordnungen am ehesten adäquat ist. Allerdings schränkt die mangelnde Repräsentativität der Stichprobe die Interpretationsmöglichkeiten ein.

Arbeitern zwischen 16 und 29 Jahren (NOELLE-NEUMANN 1978, 50 ff.).¹⁾ Für männliche Jungarbeiter (ohne Ausbildungsvertrag, zwischen 14 und 18 Jahre alt) stellte SCHWEIKERT (1979, 34) fest, daß Arbeit - neben Essen und Trinken, Schule, Mofa/Moped/Auto, Geld, Sport, Familie und Mit Freund/Freundin zusammen sein - zu den "Dingen" gehören, die als sehr wichtig angesehen werden.²⁾ Auszubildende stufen die Arbeit demgegenüber weniger wichtig ein als Jungarbeiter, vermutlich deshalb, weil bei ihnen die Distanz zum Berufsleben größer ist als bei den Jungarbeitern (ebd., 35). In einem gewissen Gegensatz zu diesen Ergebnissen scheinen SCHARMANNs Befunde zu stehen, nach denen junge Arbeiter, nach ihren Wünschen und Plänen befragt, berufliches Vorwärtkommen am häufigsten nennen (43%). Ein gutes Familienleben wird hier nur von 12% der Befragten genannt (SCHARMANN 1976, 141).³⁾ SCHARMANN formuliert in seiner Untersuchung die These vom jungen "Industriebürger". Die überwiegende Mehrheit der befragten Arbeitnehmer orientiere sich "... im Hinblick auf ihre sozialen Erwartungen und Aufstiegstendenzen am bürgerlich-individualistischen Leistungs- und Aufstiegsprinzip". Dieser These wird hier nicht widersprochen, soweit sie auf junge Facharbeiter (mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung) bezogen wird. Dies schließt auch logisch nicht aus, daß andere Lebensbereiche trotz dieser Orientierung als - zumindest ein wenig - wichtiger angesehen werden als der Arbeits- und Berufsbereich. Es erscheint jedoch fraglich, ob die-

1) In einer Umfrage aus dem Jahr 1975 stimmen nur 25% dem Statement zu: "Ich betrachte mein Leben als Aufgabe, für die ich alle Kräfte einsetze. Ich möchte in meinem Leben etwas leisten, auch wenn das oft schwer und mühsam ist." 65% bevorzugen dagegen die Aussage: "Ich möchte mein Leben genießen und mich nicht mehr abmühen als nötig. Man lebt schließlich nur einmal, und die Hauptsache ist doch, daß man etwas von seinem Leben hat." Allerdings zeigt diese Frage auch die häufig bei Meinungsumfragen vorfindbaren Unschärfen. So wird bei der ersten Antwortalternative nur im zweiten Satz der berufliche Bereich, und auch dort nur indirekt, angesprochen. Als Lebensaufgabe kann man auch betrachten, für die Familie dazusein und den Kindern optimale Ausgangsbedingungen für ihr Leben zu schaffen. Ferner hat der zweite Satz der zweiten Antwortalternative einen starken Aufforderungscharakter in Richtung auf eine positive Beantwortung.

2) Die Datenaufbereitung läßt leider nur eine grobe Abstufung der Wichtigkeit zu. Es werden nur die jeweils häufigsten Werte auf einer 6-Punkte-Skala ausgewiesen.

3) Bei dieser Frage war nur eine Antwortmöglichkeit eingeräumt worden. Die Daten entstammen derselben Umfrage, die auch der Untersuchung von ROTH (1967b) zugrunde lag.

se These auch für ungelernte junge Arbeiter Gültigkeit hat. Die sehr häufig fehlenden beruflichen Zukunftspläne bei Ungelernten und ein anfänglich zum Teil vorhandener, später aber zurückgehender Optimismus bei jungen Ungelernten stellen die Gültigkeit der These für diese Gruppe in Frage (vgl. hierzu ERTELT 1974a, 64 f.) Das problematische Verhältnis ungelernter oder angelernter junger Arbeiter zu Arbeit und Beruf zeigt sich auch darin, daß relativ wenige junge Arbeiter - im Vergleich zu anderen Berufsgruppen - bereits ein festes Berufsziel haben (SHELL 1975, Bd. II, Tabelle 5). Junge Arbeiter mit einem Berufsziel sehen dies überproportional häufig als "gescheitert" oder "unzureichend erreicht" an (ebd.) und antizipieren Hindernisse bei der Zielerreichung (ebd., Tabelle 6). Ferner geben sie tendenziell seltener als andere Berufsgruppen an, mit ihrer gegenwärtigen Arbeit sehr gut oder gut zu recht zu kommen (ebd., Tabelle 8). Seltener als andere Berufsgruppen betrachten sie gute Leistungen und berufliche Qualifikation als Möglichkeit, im Leben weiterzukommen. Häufiger vertrauen sie auf angepaßtes Verhalten (ebd., Tabelle 10). Die hier genannten Unterschiede in den Einstellungen und Perspektiven der jungen un- und angelernten Arbeiter zu den Einstellungen bei anderen Berufsgruppen sind meist nicht sehr groß. Zusammengenommen lassen die Antworttendenzen jedoch auf ein distanzierendes - weil mit Problemen behaftetes - Verhältnis zu Arbeit und Beruf schließen.

Für die spezielle Frage, ob junge Arbeiter eher instrumentell-pragmatische oder intrinsische Arbeitsorientierungen aufzeigen, liegen keine direkten empirischen Befunde vor. Selbst für einzelne Teilgruppen (Facharbeiter, Auszubildende, ungelernte Arbeiter) lassen sich keine empirisch gesicherten Aussagen hierzu treffen. Dies liegt z. T. daran, daß nicht präzise nach den Zielen, Wünschen, Bedürfnissen gefragt wurde, die mit Arbeit und Beruf grundsätzlich verbunden werden. So fragt SCHARMANN (1967; junge Arbeiter) durch eine offene und zusätzlich eine geschlossene Frage nach "Dingen, (bestimmte Sachen), die für einen Arbeiter in einem Betrieb von großer Bedeutung sein können" (SCHARMANN 1967, Tabellen 9 - 21). Dieser Frage mangelt es insofern an Präzision, als sie einerseits auf die generelle Bedeutung der Arbeit, andererseits auf die konkrete betriebliche Situation abhebt. In den Antworten auf die offene und auf die geschlossene Frage treten dann auch beide Dimensionen auf. In der Auswertung wird eine Präferenzordnung auf der Basis von Häufigkeiten über beide Dimensionen erstellt. Der Versuch, hieraus

Präferenzen für jeweils eine Dimension herzuleiten, kann nur mit Vorbehalten unternommen werden. Bei den Antworten auf die offene Frage werden am häufigsten betriebliche Faktoren (Betriebsklima und gerechte Behandlung, ordentliche Kollegen, soziale Leistungen und Einrichtungen; ebd., Tabelle 19) genannt.¹⁾ Von den Antworten, die auf der Dimension Bedeutung von Arbeit und Beruf zu liegen scheinen, wird "guter Verdienst" am häufigsten genannt (an 4. Stelle). Es folgen dann noch "gute Arbeitsbedingungen" (an 7. Stelle), "geregelte Arbeitszeit, Freizeit" (9. Stelle). Antworten, die auf intrinsische Arbeitsorientierungen schließen lassen, folgen nach der Häufigkeit erst ab der 10. Stelle ("Fortbildungsmöglichkeiten", "Aufstiegsmöglichkeiten"). "Abwechslungsreiche Arbeit", "Verantwortungsvolle Tätigkeit" (20. und 21. Stelle) rangieren am Ende der Nennungshäufigkeiten. Die Antworten auf die offene Frage lassen also auf ein Vorherrschen instrumentell-pragmatischer Arbeitsorientierungen und auf ein relativ seltenes Auftreten intrinsischer Arbeitsorientierungen schließen. Ein etwas anderes Bild ergibt sich bei den Antworten auf die geschlossene Frage (ebd., Tabelle 20). Hier waren insgesamt 19 Antwortalternativen vorgegeben, von denen die wichtigsten drei ausgewählt werden sollten. "Sicherheit fürs Alter" stand hier an 1. Stelle. "Gute Möglichkeiten zum Vorwärtkommen" und "eine befriedigende Arbeit" wurden an 2. bzw. 4. Stelle genannt. "Viel Geld verdienen" rangiert erst an 10. Stelle. Bei der geschlossenen Frage nach den unwichtigsten Dingen steht "viel Geld verdienen" sogar an 5. Stelle, "eine befriedigende Arbeit" an 11. Stelle (ebd., Tabelle 21). Die Antworten auf die geschlossenen Fragen scheinen eher auf das Vorherrschen intrinsischer Arbeitsorientierungen hinzuweisen.²⁾

Die Diskrepanzen in den Antworten sind nicht eindeutig zu interpretieren. Eine Erklärung für die Diskrepanzen könnte darin liegen, daß die Befragten keine sehr fest gefügten beruflichen Orientierungen besitzen und die Einflüsse der Erhebungsinstrumente auf die Antwortreaktionen relativ groß sind. Für eine größere Gültigkeit der Antworten auf die of-

1) Dies weist darauf hin, daß die Frage in erster Linie als Frage nach der betrieblichen Situation aufgefaßt wird. Diese Tatsache ist auch bei der Analyse auf die geschlossene Frage zu beachten.

2) "Sicherheit fürs Alter" steht bei der Frage nach den unwichtigsten Dingen an 13. Stelle. Die erste Stelle bei der Frage nach den wichtigsten Dingen wird damit etwas relativiert.

fene Frage spricht, daß diese Antworten eher die unmittelbaren Assoziationen der Befragten auf die Frage wiedergeben und mögliche Verzerrungen, z. B. Erwünschtheitseffekte durch vorgegebene Antworten, dort ausgeschlossen sind.¹⁾ Ein weiteres Ergebnis in SCHARMANNs Untersuchung zeigt dagegen, daß intrinsische Arbeitsorientierungen relativ häufig auftreten. Bei der Frage, was an der jetzigen Arbeit besonders gefällt,²⁾ werden am häufigsten Antworten gewählt, die auf eine intrinsische Orientierung schließen lassen: "abwechslungsreich", "Freude am Arbeitsvorgang", "selbständiges Arbeiten", "unabhängig", "interessant" (ebd., Tabelle 14, 17). Auch die Gründe, die jene Befragten angeben, die mit ihrer jetzigen Arbeit eher unzufrieden sind, nämlich "kein Interesse, lieber anderen Beruf", "keine Aufstiegsmöglichkeiten" (ebd. Tabelle 16) deuten eher auf ein Vorherrschen intrinsischer Arbeitsorientierungen hin, auch wenn sich hinter der ersten und häufigsten Antwort eine Vielzahl von Gründen verbergen kann. Die weiteren Gründe für die Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeit beziehen sich auf die konkreten physischen Arbeitsbedingungen. Auch jene Befragten, die ihren jetzigen Beruf nochmals ergreifen würden, nennen auf die Frage nach jenen Dingen, die ihnen an ihrer gegenwärtigen Arbeit weniger gut gefallen, die konkreten Arbeitsbedingungen ("Schmutz, Lärm", "Teilarbeitsvorgänge", "monotone Arbeit") besonders häufig.

Damit lassen SCHARMANNs Ergebnisse keine eindeutige Antwort auf die Frage zu, ob junge Arbeiter eher intrinsisch oder instrumentell-pragmatisch orientiert sind.

Von besonderem Interesse im Zusammenhang dieser Untersuchung sind die beruflichen Orientierungen von jungen Ungelernten, da sie den größten Teil der Population junger Strafgefangener ausmachen. Auch in den

1) Auf ähnliche Diskrepanzen, die KERN & SCHUMANN gefunden haben, wurde bereits oben verwiesen.

2) Die Fragen knüpfen an die Filterfrage an "Wenn Sie beruflich noch einmal von vorne anfangen könnten, würden Sie noch einmal den jetzigen Beruf ergreifen?" 59% antworteten mit ja, 41% mit nein. Das Hervortreten intrinsischer Arbeitsorientierungen zeigt sich bei Ja- und Nein-Sagern.

vorliegenden Untersuchungen über diese Population wurden intrinsische bzw. instrumentell-pragmatische Arbeitsorientierungen nicht direkt erfragt. Indirekte Hinweise auf die Dominanz instrumentell-pragmatischer Orientierungen ergeben sich daraus, daß als Grund für den Verzicht auf eine berufliche Ausbildung und auch für den Wechsel von einer gelernten in eine ungelernte Tätigkeit am häufigsten ein geringer Verdienst genannt wird. (HÖHN 1974, 339; BECK 1974b, 159; ERTELT & HÖHN 1974, 211). Darüber hinaus können ERTELT & HÖHN deutliche Zusammenhänge zwischen dem Grad der Arbeitszufriedenheit, mit dem Betriebsklima und den Vorgesetzten einerseits und der Qualität der Arbeit und der Höhe der Verantwortung andererseits nachweisen (ERTELT & HÖHN 1974, 212 f.). Unterstellt man eine positive Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und intrinsischer Orientierung, so liegt das Ergebnis der Interpretation nahe, daß intrinsische Arbeitsorientierungen auch bei Ungelernten nicht grundsätzlich fehlen. Diese Interpretation wird unterstützt durch die Tatsache, daß die überwiegende Mehrheit jener Ungelernten, die von vornherein auf eine Ausbildung verzichteten oder eine Ausbildung abbrachen, jetzt einen Lehrberuf wählen würden, wenn sie nochmal vor einer solchen Entscheidung ständen. Instrumentell-pragmatische Orientierungen erscheinen somit möglicherweise zumindest zum Teil als resignative Haltungen angesichts einer aktuellen beruflichen Situation, die eine weitere Qualifizierung nicht mehr zuzulassen scheint. Bemerkenswert erscheint in diesem Zusammenhang auch die Aussage von HÖHN (1974, 340), Ungelernte schätzten ihre "soziale Stellung am unteren Ende der Berufshierarchie" relativ realistisch ein. Und weiter: "Überraschend viele haben die Hoffnung, über diese Position wesentlich hinauskommen zu können, ohne sich darüber klar zu sein, daß dies bei den heute existierenden Aufstiegsmöglichkeiten für Ungelernte für die meisten utopisch sein wird" (ebd., 340). Diese Hoffnung mag zur Aufrechterhaltung des Selbstwertgefühls zwar noch gehegt werden, dürfte jedoch die wahrgenommene Geringschätzung ihrer beruflichen Situation durch andere letztlich nicht überdecken können. Eine mögliche Folge hiervon könnte sein, daß berufliche Belange möglichst verdrängt werden. Dies könnte SCHWEIKERTs Ergebnis erklären, daß auf die Frage nach der Einschätzung ihrer gegenwärtigen Arbeit 42% der befragten Ungelernten (14- bis 18jährige; repräsentativ für die BRD) keine positiven, 53% keine negativen Antworten gaben.

1) Die übrigen Antworten tragen nicht zuletzt aufgrund des hohen Anteils fehlender Angaben zur Beantwortung unserer Frage nichts bei.

In der Untersuchung von KUHLMAYER & BLUME (1966) über die berufliche Situation von Ungelernten wird ebenfalls nicht direkt die Dimension pragmatisch-instrumentelle vs.intrinsische Arbeitsorientierung ermittelt. Gefragt wird lediglich nach den Gründen dafür, daß man den eigenen Betrieb weiterempfehlen bzw. nicht weiterempfehlen würde. Auch diese Fragen stellen in erster Linie auf die aktuelle betriebliche Situation ab. In beiden Fällen - Weiterempfehlung und keine Weiterempfehlung - dominieren als Gründe ein gutes bzw. schlechtes Betriebsklima sowie gute bzw. schlechte Arbeitsbedingungen. Relativ selten werden die Verdienstmöglichkeiten als Grund angeführt. Antworten, die auf intrinsische Orientierungen hindeuten, werden kaum genannt ("Vielseitigkeit der Arbeit" von 3% als Grund für eine Weiterempfehlung des Betriebs).

Im großen und ganzen kann man daher bei jungen Ungelernten eher instrumentell-pragmatische als intrinsische Arbeitsorientierungen erwarten, während sich bei Facharbeitern instrumentell-pragmatische und intrinsische Arbeitsorientierungen möglicherweise die Waage halten.

3.4.7 Die Bedeutung von Arbeit und Beruf aus kriminalsoziologischer Sicht

Schon im Einleitungskapitel wurde auf empirisch vorgefundene Zusammenhänge zwischen Merkmalen von Arbeit und Beruf und kriminellem Handeln hingewiesen. Dort wurde auch die Problematik der Interpretation solcher Zusammenhänge erörtert. Auf bestimmte kriminalsoziologische Theorien wurde dort nicht Bezug genommen. Dies soll an dieser Stelle nachgeholt werden.

Die Beschränkung auf kriminalsoziologische Theorien ergibt sich vor allem daraus, daß psychologisch und psychiatrisch ausgerichtete Kriminalitätstheorien im allgemeinen aus theoretischen Konstrukten bestehen, die mit dem Bereich Arbeit und Beruf allenfalls am Rande in Bezug zu bringen sind. Die der Rechtswissenschaft nahe Kriminologie hat kaum Aussagensysteme hervorgebracht, die im sozialwissenschaftlichen Sinne als Theorien bezeichnet werden könnten (vgl. hierzu z. B. KAISER 1980, 124 f.; GÖPPINGER 1980, 76 ff.). Sie hat sich dennoch relativ intensiv mit den Zusammenhängen zwischen Arbeit und Beruf einerseits und kriminellem Handeln andererseits befaßt, wie aus dem Einleitungskapitel deutlich wurde. Als kriminologisch bedeutsam werden vor allem die berufliche

Qualifikation und das Arbeitsverhalten bzw. Einstellungen zu Arbeit und Beruf erachtet (vgl. Kap. 1). Die kriminologische Bedeutung bestimmter Berufe spielt in dieser Kriminologie faktisch keine Rolle mehr (CYPRIAN 1977, 79)¹⁾.

In kriminalsoziologischen Ansätzen treten Arbeit und Beruf mit wenigen Ausnahmen nicht direkt als Variablen auf. Arbeits- und Berufsmerkmale können jedoch unschwer in mehreren Ansätzen bestimmten Variablen (z. B. als Operationalisierungen) zugeordnet werden.

3.4.7.1. Sozialstrukturelle Ansätze

Sozialstrukturelle Ansätze betrachten Kriminalität oder allgemeiner abweichendes Verhalten - auf kollektiver und auf individueller Betrachtungsebene - als Folge bestimmter sozialstruktureller Gegebenheiten oder Entwicklungen. Sie werden im allgemeinen als anomietheoretische Ansätze bezeichnet. In diesen Ansätzen zählen Arbeit und Beruf zu den Elementen der Sozialstruktur, die den Zugang zu gesellschaftlich hoch bewerteten Gütern regeln und die Erwartungen über die Erreichbarkeit solcher Güter steuern. So kann nach DURKHEIMs theoretischen Annahmen "Anomie" als "Zustand mangelnder sozialer Regelung" in ökonomischen Krisen und auch in Hochkonjunkturen entstehen (KÖNIG 1967, 23), also in Zeiten, in denen Erwartungen hinsichtlich des gewohnten Lebensstandards entweder nicht erfüllt werden können oder grenzenlos wachsen (vgl. hierzu DURKHEIM 1974; auch MARKS 1974/75, 331 ff.).

Noch deutlicher tritt die Bedeutung von Arbeit und Beruf in MERTONs Version der Anomietheorie hervor. Er definiert Anomie als Zustand des "Zusammenbruchs der kulturellen Struktur" (gesellschaftliche Werte und Normen), "... der besonders dort erfolgt, wo eine scharfe Diskrepanz besteht zwischen kulturellen Normen und Zielen einerseits und den sozial strukturierten Möglichkeiten, in Übereinstimmung hiermit zu handeln, andererseits" (MERTON 1974, 292). Bei der Diskrepanz zwischen Werten (Handlungszielen) und Mitteln denkt MERTON vor allem an den als für jeden erreichbar dargestellten sozialen und materiellen Erfolg und die vor allem für Unterschichten strukturell beschränkten Möglichkeiten, diesen Erfolg zu erreichen. Für das Individuum erzeugt diese Diskrepanz

1) Auf die Behandlung von Arbeit und Beruf in der der Rechtswissenschaft nahen Kriminologie geht KOFLER (1980, 4 ff.) näher ein -

..einen Druck, nach illegalen Mitteln zur Realisierung der Erfolgsziele zu suchen. Von den vielen Modifikationen und Ergänzungen der Anomietheorie¹⁾ sei hier vor allem der Ansatz von SIMON & GAGNON (1976/77) hervorgehoben.²⁾ Neben MERTONS "anomie of scarcity" postulieren sie eine "anomie of affluence", einen gesellschaftlichen Zustand mangelnder Bindungen an das bestehende Wertsystem, der dadurch entstanden ist, daß viele Gesellschaftsmitglieder (insbesondere die jüngeren aus den Mittelschichten) einen leichten Zugang zu Konsumwerten haben, ohne sich hierfür anstrengen zu müssen. Eine fehlende Anstrengung verhindert nach diesem theoretischen Ansatz nicht nur eine Bindung an das bestehende Wertsystem. Der leichte Zugang zu begehrten Gütern läßt auch die Fähigkeit zur Zielerreichung, eine adäquate individuelle Bedürfnisbefriedigung ("gratification") zu erlangen, problematisch werden. Dieser erweiterte anomietheoretische Ansatz ist für die vorliegende Fragestellung insofern bedeutsam, als er - im Verhältnis zum MERTONschen Ansatz - die allgemeine Akzeptanz der Erfolgs- und Konsumwerte stärker in Frage stellt.³⁾ Dies könnte sich auch in Arbeitsorientierungen bei jungen Strafgefangenen niederschlagen.

Nach den anomietheoretischen Ansätzen bilden also Arbeit und Beruf die wichtigste Komponente der Zugangsstrukturen - und zwar der legitimen Zugangsstrukturen - zu den Erfolgszielen. Zugleich sind Arbeit und Beruf - als Berufspositionen - Symbole für den sozialen Status. Im Rahmen der "anomie of affluence" können Arbeit und Beruf als Elemente eines - in diesem Falle eben zumindest nicht hinreichend vorhandenen - Sinnsystems und als "rewards", die "gratifications" im Sinne individueller Bedürfnisbefriedigung ermöglichen - oder auch nicht ermöglichen, begriffen werden.

1) Vgl. hierzu z. B. SROLE 1956; McCLOSKEY & SCHAAR 1965; COHEN 1965; HARARY 1966; CLOWARD 1974.

2) Einen ähnlichen Ansatz verfolgt YOUNG (1974), unter zusätzlicher Berücksichtigung des subkulturellen und konflikttheoretischen Ansatzes.

3) Dieser Kritikpunkt wird u. a. von MIZRUCHI (1964, 72 ff.) angeführt. Vgl. hierzu auch NEIDHARDT 1970, 216 ff.

3.4.7.2 Subkulturelle Ansätze

Entschiedener als die Reformulierungen der Anomietheorie postulieren die subkulturellen Ansätze ein von dem dominanten Wertsystem verschiedenes Wertsystem – vor allem in unteren Gesellschaftsschichten. Die Theorie der delinquenten Subkultur "....erklärt, kurz gesagt, die delinquente Subkultur als ein System von Überzeugungen und Werten, das sich in einem Prozeß kommunikativer Interaktionen bildet (zwischen Personen), die durch ihre Position in der Sozialstruktur in einer ähnlichen Lage sind, als Lösung von Anpassungsproblemen, für die die bestehende Kultur keine befriedigenden Lösungsmöglichkeiten bietet" (COHEN & SHORT 1974, 372 f.).

Erste subkulturelle Überlegungen finden sich bereits in dem "Area Approach" der ökologischen Schule von SHAW und McKAY, die sich in ihrer Forschung jedoch stärker auf die räumliche Verteilung der Kriminalität in Städten beschäftigen und dies mit der städtischen sozialen und ökonomischen Differenzierung in Verbindung brachten (BORDUA 1957, 158; zitiert nach MOSER 1972, 18).¹⁾ Bedeutung erlangt der subkulturelle Ansatz vor allem in den 50er Jahren durch COHENs Untersuchungen zur Bandenkriminalität Jugendlicher (COHEN 1955). Hier wird nicht allein kriminelles Handeln durch die Orientierung an einem (oder später mehreren) subkulturellen Wertsystemen erklärt. Auch die Entstehung subkultureller Wertsysteme wird in die Theorie einbezogen. Deutlich wird dies in der kurzen Charakterisierung des subkulturellen Ansatzes von COHEN & SHORT (1974, 372 f.): Hebt COHEN in den "Delinquent Boys" vor allem die theoretische Bedeutung des subkulturellen Ansatzes für die Erklärung nicht-utilitaristischen kriminellen Verhaltens hervor (vgl. MOSER 1972, 23 ff.), so unterscheiden COHEN & SHORT (1974) später mehrere Subkulturen. Die Bedeutung von Arbeit und Beruf im Rahmen subkultureller Ansätze zeigt sich vor allem in der Subkultur des "halbprofessionellen Diebstahls", in der Eigentumsdelikte als subkulturell legitimierte Mittel des Einkommenserwerbs gelten. Aber auch in der "männlichen" und "konfliktorientierten" Subkultur wird die Bedeutung von Arbeit und Beruf insofern deutlich, als u. a. ein fehlender oder ein mit geringem Prestige ausgestatteter Beruf Statuszufriedenheit nicht aufkommen läßt. Sie wird ermöglicht durch ein

¹⁾ Unter dem Begriff Kriminalgeographie wurde dieser ökologische Ansatz in jüngster Zeit wieder aufgenommen (vgl. z. B. SCHWIND, AHLBORN & WEISS 1978; KUBE 1982; NEWMAN 1972).

subkulturelles Wertsystem, das von dem dominanten Wertsystem abweichende Statuskriterien liefert.

Die Subkulturtheorie von MILLER (1974, 339 ff.) geht von einer bestehenden Unterschichtskultur aus, die sich von der Kultur der Mittelschichten unterscheidet. Es werden jedoch keine Aussagen über ihre Entstehung gemacht. Nach MILLER ist kriminelles Handeln von Jugendgruppen in der Unterschicht als Folge der Orientierung des Handelns an den zentralen Werten ("focal concerns"), nämlich "trouble", "toughness", "smartness", "excitement", "fate" und "autonomy" zu erklären.

Subkulturelle Ansätze beschränken sich jedoch nicht auf die Erklärung von Unterschichtkriminalität. Bereits COHEN und SHORT versuchen die - vor allem in Untersuchungen zur selbstberichteten Delinquenz festgestellte - Mittelschichtkriminalität durch folgende Kausalkette zu erklären: Eine veränderte Wirtschaftsstruktur sei mit einem geringen Bedarf an ungelernten Arbeitern verbunden. Dies führe zu einer Verlängerung der Schulzeit - für Unterschicht- und Mittelschichtjugendliche -, wobei für Jugendliche keine spezifischen Rollen angeboten würden. Es entstünden jugendliche Subkulturen, die eine Schwächung des Musters der aufgeschobenen Befriedigung zur Folge hätten. Die Statuslücke für junge Mittelschichtangehörige werde zum Teil durch delinquente Muster gefüllt (COHEN & SHORT 1974, 389).¹⁾ Hier werden Veränderungen der Berufsstruktur über eine Veränderung kultureller Elemente als konstitutiv für kriminelles Handeln angesehen.²⁾

Die Bedeutung von Arbeit und Beruf in subkulturellen Ansätzen zeigt sich damit in der subkulturell verankerten, abweichenden Form, den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten: kriminelles Handeln als Beruf und darin, daß Subkulturen Möglichkeiten zur Erreichung eines sozialen Status bieten. Subkulturen sind hiernach für bestimmte Jugendliche attraktiv, weil andere Möglichkeiten der Statusgewinnung, z. B. Arbeit und Beruf, für diese Jugendlichen nicht zur Verfügung stehen.

3.4.7.3 Theorie der unterschiedlichen Kontakte

SUTHERLAND stellt in insgesamt neun Thesen kriminelles Verhalten

1) Diese Überlegungen werden später von kontrolltheoretischen Ansätzen wieder aufgenommen (vgl. z. B. FRIDAY & HAGE 1976).

2) Zur Weiterentwicklung subkultureller Ansätze vgl. KIRCHHOFF 1981, 145 ff.

als gelerntes Verhalten dar (SUTHERLAND 1974, 395 ff.). In diesen neun Thesen, die eigentlich nicht als Theorie bezeichnet werden können (vgl. z. B. CRESSEY 1974, 403 f.; KIRCHHOFF 1981, 144 f.), wird auf Arbeit und Beruf nicht unmittelbar eingegangen. Allerdings lassen sich einige Thesen unschwer auf Beruf und Arbeit als Lernbedingungen für konformes und kriminelles Verhalten beziehen. So verweisen SUTHERLAND und CRESSEY (1974, 393; zitiert nach GÖPPINGER 1980, 67) darauf, daß Personen deshalb kriminell wurden, weil sie von der Kultur gesetzestreuer Gruppen relativ isoliert waren und u. a. aufgrund ihrer beruflichen Beschäftigung häufiger Kontakt mit einer rivalisierenden kriminellen Kultur hatten.¹⁾

Hier bilden Arbeit und Beruf also Lernstrukturen für kriminelles Handeln.

3.4.7.4 Konflikttheoretische Ansätze

In konflikttheoretischen Ansätzen wird Kriminalität als Folge gesellschaftlicher Konflikte gedeutet. Je nach normativ-ideologischer Provenienz der Konflikttheoretiker werden die Konflikte in den "... miteinander im Wettstreit liegenden Definitionen der Realität...", in dem Kampf mehrerer gesellschaftlicher Gruppen um die Macht oder im Kampf zwischen der über die Produktionsmittel verfügenden und der lohnabhängigen Klasse gesehen (vgl. hierzu zusammenfassend KIRCHHOFF 1981, 151 ff.). Die zentrale Stellung gesellschaftlicher Konflikte in der Erklärung von Kriminalität lenkt die Aufmerksamkeit dieser theoretischen Ansätze auf gesellschaftliche Strukturen und damit auch auf die Rechtsordnung, die - insbesondere von dem marxistisch orientierten Ansatz - als Mittel der Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Macht und ökonomischer Privilegien der Herrschenden gesehen wird.

Arbeit und Beruf werden in diesen Ansätzen zu Indikatoren für die Zugehörigkeit zu den von dem Gesellschaftssystem bzw. von der Rechtsordnung begünstigten Gruppen oder Klassen. In den marxistisch orientierten An-

¹⁾ Diese Aussage kann mehreren von SUTHERLANDs Thesen zugeordnet werden, so z. B. der These 2 ("kriminelles Verhalten wird in Interaktion mit anderen Personen in einem Kommunikationsprozeß erlernt"), der These 6 ("Eine Person wird delinquent infolge eines Überwiegens der die Verletzung (von Gesetzen; Einfügung des Verfassers) begünstigenden Einstellungen über jene, die Gesetzesverletzungen negativ beurteilen").

sätzen (Vertreter sind u. a. CHAMBLIS, QUINNY, TAYLOR, WALTON, YOUNG) wird hierbei vor allem die mit dem Beruf verbundene Verfügung über Produktionsmittel hervorgehoben bzw. der unter Arbeitern besonders ausgeprägte Grad von Lohnabhängigkeit. Kriminelles Handeln der Lohnabhängigen wird hier gedeutet als Reaktion auf ökonomische und gesellschaftliche Benachteiligung, kriminelles Handeln der Besitzenden als Mittel der Erhaltung von Macht und Reichtum.

3.4.7.5 Kontrolltheoretische Ansätze

In kontrolltheoretischen Ansätzen gilt Kriminalität bzw. kriminelles Handeln als Folge einer fehlenden individuellen und sozialen Handlungskontrolle. Derartige theoretische Überlegungen reichen bis in die 30er Jahre zurück (vgl. hierzu KIRCHHOFF 1981, 157 f.). HIRSCHI (1969) hat erstmals diesbezügliche Überlegungen in die Form eines theoretischen Aussagesystems gebracht. Nicht abweichendes oder kriminelles Handeln ist Explanandum dieser Theorie, sondern konformes Handeln, bzw. der Grad der Integration des Einzelnen in die Gesellschaft. Integration in die Gesellschaft drückt sich aus in der Bindung an gesellschaftliche Institutionen, Organisationen oder Gruppen (Familie, Schule, Arbeit, Peers). Die Bindungen an diese Institutionen, Organisationen, Gruppen enthalten die Dimensionen: "attachment" (als affektive Bindung, auch Sensibilität gegenüber den Reaktionen auf eigenes abweichendes Verhalten), "commitment" (Bindung an konformes Verhalten als Ergebnis rationaler Abwägung der Kosten devianten Verhaltens), "involvement" (Aufgehen in konventionellen Aktivitäten) und "belief" (Vorstellung von einem gemeinsamen allgemein verbindlichen Wert- und Normensystem).

Dieser eher auf Einstellungsebene formulierte Ansatz von Bindungen wird von FRIDAY (FRIDAY & HAGE 1976; FRIDAY 1980) auf die Handlungsebene bzw. Ebene von Rollenbeziehungen transformiert (KIRCHHOFF 1981, 160). Bindungen werden dort als Häufigkeit und Zahl der Rollenpartner, Verschiedenheit der Aktivitäten, Wahlmöglichkeit der Beziehungen und die Überschneidung der Beziehungen (zu einer Person in verschiedenen Lebensbereichen) spezifiziert.

In diesen Ansätzen wird die Bedeutung von Arbeit und Beruf für konventionelles und damit auch für kriminelles Handeln direkt formuliert. Der Bereich Arbeit und Beruf als zentraler Bestandteil gesellschaftlicher Organisation und individueller Lebensgestaltung ist hiernach ein Ort konformer Bindungen bzw. bedeutsamer Rollenbeziehungen, ist ein Ort, an dem sich gesellschaftliche Integration festmachen läßt. Integration in den Arbeits- und Berufsbereich ist damit ein konformes Verhalten fördernde und abweichendes bzw. kriminelles Verhalten hemmende Bedingung.

3.4.7.6 Etikettierungsansätze

Etikettierungsansätze stellen die bisher dargestellten ätiologischen Ansätze grundsätzlich in Frage. Kriminelles Handeln ist hiernach nicht die Wirkung bestimmter individueller und gesellschaftlicher Faktoren oder Eigenschaften, sondern Folge eines gesellschaftlichen Definitionsprozesses. Kriminelles Handeln ist also kein deskriptiver, sondern ein askriptiver Begriff (SACK 1974, 466 ff.). Primäre Devianz, als normales Phänomen im Prozeß des Hineinwachsens in die Gesellschaft, wird durch die Reaktion gesellschaftlicher Kontrollinstanzen dann zu sekundärer Devianz, wenn dem primär Abweichenden durch die Kontrollinstanzen der "master-status" als "Delinquenter" zugeschrieben wird und der Abweichende selbst diesen Status für sich übernimmt (vgl. LEMERT 1951; BECKER 1963). Das abweichende Selbstbild läßt den zunächst als normal Angesehenen, dann Etikettierten schließlich bewußt zu abweichenden, d. h. kriminellen Problemlösungen bzw. Handlungen greifen.¹⁾ Da primäre Devianz in allen sozialen Schichten als gleich verteilt angenommen wird, Unterschichtenangehörige bei den Verurteilten jedoch überproportional vertreten sind, müssen gemäß der Etikettierungsansätze andere Kriterien als die primären Abweichungen selbst das Einschreiten der Kontrollinstanzen veranlassen.

Für die Etikettierungsansätze bilden die Zugehörigkeit zur Unterschicht und das Vorhandensein von Familienstörungen die bedeutsamsten Auswahlkriterien (SACK 1974, 472). Darüber hinaus wird das Schulverhalten auch als konstitutiv für den Definitionsprozeß betrachtet (BRUSTEN & HUR-

1) Zum Etikettierungsansatz insgesamt vgl. z. B. SACK 1978; RÜTHER 1975.

RELMANN 1973). Aus der Tatsache, daß in Strafrechtsurteilen Beruf und Arbeitsverhalten des Beschuldigten eine große Aufmerksamkeit zuteil wird, läßt sich schließen, daß das Arbeitsverhalten bei der Stärke strafrechtlicher Reaktionen berücksichtigt wird (vgl. auch Kap. 1).

Arbeit und Beruf werden nach dem Etikettierungsansatz zu Kriterien für die Reaktion auf strafbares Handeln.

3.4.7.7 Zusammenfassung

Die dargestellten Ansätze stellen die wichtigsten Strömungen kriminalsoziologischer Theorienbildung dar. Es war nicht Aufgabe dieser Darstellung, einen vollständigen Überblick über die kriminalsoziologische Theorienbildung zu vermitteln oder einen Theorienvergleich anzustreben. Vielmehr ging es darum aufzuzeigen, welche Bedeutung Arbeit und Beruf in den verschiedenen Ansätzen beigemessen wird. Ebenso wie die Definition kriminellen Handelns tatsächliche Handlungsmerkmale und Zuschreibungsmerkmale enthält (vgl. FRIDAY 1981, 187 ff.), so werden in den dargestellten Ansätzen Arbeit und Beruf einerseits als strukturelle und Sozialisationsmerkmale, die Handlungschancen und Handlungsfähigkeiten beeinflussen, andererseits als Merkmale gesellschaftlicher Zuschreibungsprozesse definiert.

3.4.8 Die Bedeutung von Arbeit und Beruf für junge Strafgefangene

Der folgende Abschnitt versucht, die bisherigen Überlegungen über die individuelle und gesellschaftliche Bedeutung von Arbeit und Beruf sowie den Stellenwert von Arbeit und Beruf im Rahmen soziologischer und kriminalsoziologischer Theorien auf junge Strafgefangene zu beziehen.

Unter jungen Strafgefangenen werden hier Insassen von Jugendstrafanstalten im Alter zwischen 18 und 24 Jahren verstanden. Es erübrigt sich fast hervorzuheben, daß junge Straftäter keine vollständig homogene Population darstellen. Sie unterscheiden sich in psychischen und sozialökonomischen Merkmalen ebenso wie in ihren kriminellen Belastungen. Dennoch lassen sich einige typisierende Aussagen über die Merkmale dieser Population treffen. Eine gewisse Selektionswirkung bringt das abgestufte Sanktionssystem für jugendliche und heranwachsende Straftäter¹⁾ mit sich. So wird Jugendstrafe nur verhängt, wenn entweder relativ schwerwiegende Straftaten begangen wurden oder wenn bei nicht so schwerwiegenden Straftaten früher bereits mehrfach Erziehungsmaßnahmen (§§ 9 ff. JGG) oder Zuchtmittel (§§ 13. ff JGG) verhängt wurden.²⁾ Junge Strafgefangene sind also in erheblichem Maße straffällig geworden.³⁾

Auch hinsichtlich sozialbiographischer Merkmale stellen junge Strafgefangene eine Sondergruppe dar. Im Vergleich zu Gleichaltrigen stammen sie überproportional häufig aus unteren Schichten (vgl. z. B: DILLIG 1976, 254 f.).

1) Für Heranwachsende - 18- bis 21jährige - kann auch Erwachsenenstrafrecht angewendet werden (§ 105 JGG).

2) Nach § 17 Abs. 2 JGG verhängt der Richter Jugendstrafe, "wenn wegen der schädlichen Neigungen des Jugendlichen, die in der Tat hervorgetreten sind, Erziehungsmaßregeln oder Zuchtmittel zur Erziehung nicht ausreichen oder wenn wegen der Schwere der Schuld Strafe erforderlich ist." Die oben angegebenen Kriterien sind zwar nur eine sehr oberflächliche "Operationalisierung" der in § 17 JGG genannten Bedingungen. Sie mögen hier jedoch genügen, um die Population hinsichtlich ihrer kriminellen Belastungen ungefähr zu umschreiben.

3) Aus der Strafverfolgungsstatistik ist ersichtlich, daß die Mehrzahl der nach Jugendstrafrecht Verurteilten nicht zu einer Jugendstrafe, die auch verbüßt werden muß, verurteilt wird (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 1976a, Tabelle 10).

Sie kommen relativ häufig aus strukturell gestörten Familien oder haben in der Kindheit relativ häufig ihre Bezugspersonen gewechselt (vgl. hierzu z. B. BLATH, DILLIG & FREY 1980, 74 ff.). Relativ selten verfügen sie über einen höheren Schulabschluß, relativ oft mußten sie Klassen wiederholen. Der Anteil derjenigen, die keine Berufsausbildung abgeschlossen haben, sei es daß eine Lehre erst gar nicht begonnen wurde, sei es daß eine oder mehrere Lehren abgebrochen wurden, ist relativ hoch¹⁾. Entsprechend niedrig ist auch die bisher erreichte berufliche Position (vor der Inhaftierung). Diese kurze Typisierung der Untersuchungspopulation mag für die folgenden Ausführungen genügen.²⁾ Betrachtet man Arbeit und Beruf als Merkmale der Position einer Person in der Sozialstruktur der Gesellschaft, so ergibt sich aus der Typisierung für die Population junger Strafgefangener ein niedriger sozialer Status. Auch wenn junge Strafgefangene in ihrer Gesamtheit nicht notwendigerweise den "sozial Verachteten" (KLEINING & MOORE 1968) zuzurechnen sind, ihre mehrheitlich geringe berufliche Qualifikation und die dementsprechend geringe vor der Inhaftierung erreichte berufliche Position weist sie als Mitglieder einer unteren sozialen Schicht aus. Soweit junge Strafgefangene bisher noch nicht berufstätig waren³⁾, so ist ihr geringer sozialer Status durch ihre Arbeitslosigkeit oder durch ihre Rolle als Auszubildende ausgewiesen. Die hiermit verbundene meist geringe Bezahlung, ferner die geringe Schulbildung, die - gesellschaftlich nicht definierte - Rolle des Jugendlichen verstärken den geringen sozialen Status. Hinzu kommt möglicherweise noch die den sozialen Status belastende Zuschreibung des Merkmals Straftäter aufgrund früherer Verurteilungen.⁴⁾ Für den einzelnen jungen Strafgefangenen bedeutet ein geringer sozialer Status - entsprechend der Statusdefinition - geringe gesellschaftliche Wertschätzung, Mangel an materiellen Ressourcen, Mangel an Macht bzw. an "Konkurrenzkompetenzen" (vgl. hierzu BLATH, DILLIG & FREY 1980, 54 ff.). Dies gilt im besonderen für den beruflichen Status. Die fehlende oder abgebrochene Berufsausbildung ermöglicht allenfalls eine Tätigkeit in

1) Vgl. hierzu Tabelle A1 und A2 im Anhang A.

2) An anderer Stelle wird auf diese sozialbiographischen Merkmale nochmals eingegangen (vgl. Kap. 7).

3) In der vorliegenden Untersuchung war etwa ein Viertel der Gefangenen bisher nicht berufstätig.

4) Hierbei ist die für die Zeit der Inhaftierung ausschlaggebende Zuschreibung "Strafgefangener" nicht berücksichtigt.

einem Anlernberuf. Ein häufiger Arbeitsstellenwechsel¹⁾ - aus welchen Gründen auch immer - vermindert die Chancen, einen wenigstens bis zu einem gewissen Grad attraktiven Arbeitsplatz zu finden (Beispiele hierfür bei STEPHAN 1981, 196).

Welche individuelle Bedeutung der Arbeit, welche Arbeitsorientierungen junger Strafgefangener können aufgrund ihrer sozialstrukturellen Merkmale erwartet werden? Man kann idealtypischerweise wohl davon ausgehen, daß junge Strafgefangene dem Bereich Arbeit und Beruf eher eine geringe Bedeutung zumessen.²⁾ Zu dieser Schlußfolgerung muß man gelangen, wenn man im einzelnen untersucht, in welchem Umfang sich der Bereich Arbeit und Beruf als Möglichkeit der Befriedigung genereller Bedürfnisse für junge Strafgefangene darstellt. Die spezifischen Lernbedingungen außerhalb und innerhalb des Bereichs Arbeit und Beruf dürften die Entstehung positiver Bindungen zu diesem Bereich eher behindern als fördern. Dies ergibt sich bereits aus der Betrachtung der sozialen Herkunft junger Strafgefangener. Die tendenziell geringere Bedeutung von Arbeit und Beruf in unteren Schichten, insbesondere bei Arbeitern (vgl. Kap. 3.4.5), läßt auch bei jungen Strafgefangenen, die mehrheitlich aus dieser Schicht stammen, eine eher geringe Bedeutung von Arbeit und Beruf erwarten. Zudem wurde jungen Strafgefangenen vermutlich die in unteren Schichten stärker ausgeprägte instrumentelle, stärker auf die physische Reproduktion ausgerichtete Arbeitsorientierung vermittelt. Dies bedeutet nicht notwendigerweise, daß die Bindungen zu Arbeit und Beruf geringer sind, wenn sie (nur) instrumentell ausgerichtet sind, obwohl einiges hierfür sprechen mag. Bedeutsamer erscheint die Enttäuschung gerade jener Erwartungen, die mit einer instrumentellen Arbeitsorientierung verbunden sind. Eine als zu gering erachtete Arbeitsentlohnung - für eine Hilfsarbeitertätigkeit -, die hohe Ersetzbarkeit und die stärkere Bedrohung durch Arbeitslosigkeit lassen dem jungen Strafgefangenen selbst die instrumentelle Bedeutung der Arbeit als fragwürdig erscheinen.

1) Der häufige Arbeitsstellenwechsel bei jungen Straftätern wird von vielen kriminologischen Untersuchungen hervorgehoben (vgl. Anhang A, Tabelle A4; jüngst auch KOFLER 1980, 91 ff.).

2) Hierbei bleiben die spezifischen Bedingungen der Haft noch außer Betracht.

Damit sind bereits die vergangenen beruflichen Erfahrungen junger Strafgefangener angesprochen. Ihre Eingliederung in die Berufswelt gestaltet sich häufig von Anfang an problematisch. Die geringe schulische Vorbildung beschränkte die Berufswahl. Bestimmte Berufswünsche schieden von vornherein aus, da die erforderlichen schulischen Qualifikationen fehlten. Selbst bei den grundsätzlich auch für sie zugänglichen Lehrberufen waren sie möglicherweise in der Konkurrenz um die attraktiven Lehrstellen unterlegen. Andere hatten bessere Abschlußzeugnisse vorzuweisen. Zudem erhöht der frühe Eintritt in das Arbeits- und Berufssystem die Wahrscheinlichkeit einer den Wünschen und Bedürfnissen nicht entsprechenden Berufswahl (vgl. hierzu z. B. ROSENMAYR 1976, 228 f.). Folglich wurde wohl häufiger – wenn überhaupt – die berufliche Ausbildung in einem Lehrberuf begonnen, der von Anfang an den Neigungen und den Fähigkeiten nicht entsprach. Entsprechend dürfte die Motivation, eine begonnene berufliche Ausbildung auch abzuschließen, gering sein. Auch wenn daraufhin die Ausbildung in einem zweiten Lehrberuf angestrebt wurde, wurde sie in der Regel nicht beendet.¹⁾

Im Falle des endgültigen Abbruchs einer der beruflichen Ausbildungen blieben allenfalls Anlernberufe als Alternative. Auch hier stellte sich jedoch oft keine kontinuierliche Beschäftigung ein. Befristete Arbeitsverhältnisse, eine geringe Attraktivität der konkreten beruflichen Tätigkeit, der untergeordnete Status in der Betriebshierarchie ließen vermutlich dauerhafte Bindungen an den Arbeitsplatz nicht aufkommen. Häufiger Arbeitswechsel, verbunden mit Zeiten der Beschäftigungslosigkeit, waren in vielen Fällen die Folge.

Aber nicht immer lag die Entscheidung über den Abbruch eines Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses bei den jungen Strafgefangenen selbst. In vielen Fällen wurde es gelöst durch den Eingriff der Strafverfolgungsorgane, sei es, daß eine Verhaftung wegen des Verdachts einer begangenen Straftat erfolgte, sei es, daß eine Haftstrafe oder ein Ar-

1) Nach den Ergebnissen der vorliegenden empirischen Erhebung hatten von insgesamt 512 Strafgefangenen (Beschreibung vgl. Kap. 4) lediglich 14 Personen nach mehreren Versuchen eine Lehre abgeschlossen. Weitere 8 Personen hatten eine Lehre abgeschlossen und eine weitere abgebrochen, wobei unklar ist, ob die erste oder zweite Lehre abgebrochen worden war. Insgesamt hatten 95 Personen eine Lehre abgeschlossen. 233 Gefangene hatten eine Lehre nach dem ersten Versuch, 106 Strafgefangene nach mindestens einem weiteren Versuch abgebrochen.

rest angetreten werden mußte, sei es, daß aufgrund einer nicht mit Freiheitsentzug verbundenen Strafverfolgungsmaßnahme die Beschuldigung am Arbeitsplatz bekannt wurde und eine Kündigung seitens des Ausbildungsbetriebes oder des Arbeitgebers auslöste.¹⁾ Natürlich ist nicht bei allen Strafgefangenen der berufliche Werdegang von Anfang an mit den geschilderten Belastungen verbunden gewesen. Es besteht aufgrund der Vielzahl der empirischen Untersuchungen jedoch kein Zweifel an der überproportionalen Häufigkeit solcher Belastungen in der Untersuchungspopulation.²⁾

Angesichts dieser mit negativen Verstärkern angereicherten beruflichen Erfahrungen muß angenommen werden, daß die Bedeutung von Arbeit und Beruf für junge Strafgefangene in der Werteskala der Lebensbereiche keine hohe Position einnimmt. Auf die geringen Chancen für die Entwicklung einer Arbeitsorientierung der physischen Reproduktion wurde bereits hingewiesen. Auch der Aufbau einer status- und selbstachtungsbefugten Arbeitsorientierung erscheint bei den geschilderten beruflichen Erfahrungen als eher unwahrscheinlich. Mißerfolgserlebnisse in der beruflichen Ausbildung sowie eine Tätigkeit in der untersten Ebene der betrieblichen Hierarchie bieten dem jungen Strafgefangenen nur geringe Möglichkeiten, Fremd- und Selbstachtung aus der beruflichen Tätigkeit zu gewinnen.³⁾ Noch unwahrscheinlicher muß angesichts dieser beruflichen Erfahrungen die Entwicklung einer Arbeitsorientierung der Selbstverwirklichung eingestuft werden. Allenfalls können sich Arbeitsorientierungen der Zugehörigkeit entwickeln. Aber auch diese Möglichkeit wird durch den relativ häufigen Wechsel des Lehrverhältnisses bzw. der Arbeitsstelle eingeschränkt.

1) In der vorliegenden Erhebung wurde ein Teil der Befragten - Personen, die früher schon einmal eine Jugendstrafe erhalten hatten - u. a. danach gefragt, wer ein nach dieser Bestrafung aufgenommenes Arbeitsverhältnis wieder gelöst habe: von insgesamt 261 Personen hatten danach 133 (51%) selbst gekündigt bzw. waren nicht mehr zur Arbeit gekommen, bei 62 (23%) hatte der Betrieb die Kündigung ausgesprochen. 55 (21%) Personen verloren durch Strafverfolgungsmaßnahmen die Arbeit.

2) Vgl. hierzu z. B. die im Anhang A aufgeführten Untersuchungen, ferner: BLATH, DILLIG & FREY 1980, 57 ff.).

3) Allerdings dürften die Möglichkeiten, aus der beruflichen Tätigkeit Fremd- und Selbstachtung zu gewinnen, nicht allein an entsprechenden Mittelschichtnormen gemessen werden. Körperliche Leistungsfähigkeit und Konsummöglichkeiten können zur Befriedigung von Achtungsbedürfnissen beitragen. So konnte DILLIG (1976, 232) bei Strafgefangenen tendenziell ein positiveres "body-image" nachweisen als bei Lehrlingen.

Möglichkeiten zur Befriedigung grundlegender Bedürfnisse ergeben sich für junge Strafgefangene aus diesem Grund vor allem in den Peer-Beziehungen. Hier finden sie soziale Anerkennung, können ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen. Dies vor allem deshalb, weil die Peer-Gruppe auf die in Arbeit und Beruf vorherrschenden Statuskriterien verzichtet und andere an ihre Stelle setzt. Hier können sie ihre Bedürfnisse nach sozialer Nähe, nach Zusammengehörigkeit und Freundschaft befriedigen. Da die Peer-Gruppe andere Statuskriterien als die im Arbeits- und Berufssystem geltenden definiert, verstärkt sie die Abkehr des einzelnen von dem Arbeits- und Berufssystem. Positive Arbeitsorientierungen werden hier eher "ausgelöscht" (im Sinne der Lerntheorie) als verstärkt.

Die Peer-Gruppe vermag jedoch nicht den anomischen Druck, dem der junge Strafgefangene ausgesetzt ist, aufzuheben. Zum einen sind die Bindungen zwischen den Mitgliedern in den Peer-Gruppen nicht so eng - da alle Mitglieder in den Gruppen unter einer starken Statusdeprivation leiden -, daß die Gruppe die generellen Bedürfnisse hinreichend befriedigen könnte.¹⁾ Zum anderen kann man davon ausgehen, daß auch die Peer-Gruppe Statuskriterien zum Teil aus der dominanten Kultur, insbesondere aus der Konsumorientierung, übernimmt.²⁾ Zur Erreichung eines höheren Gruppenstatus fehlen damit ebenfalls häufig die materiellen Ressourcen. Ferner bildet die Peer-Gruppe trotz ihrer dominanten Funktion nicht den einzigen Lebensbereich. Im Kontakt mit anderen Gruppen, Institutionen werden die jungen Straftäter immer wieder mit der gesellschaftlich dominanten Kultur konfrontiert, erleben die Diskrepanz zwischen den von ihr bewerteten Eigenschaften, Fähigkeiten und den eigenen mangelnden Möglichkeiten, dem zu entsprechen. Der so dauerhaft existierende Druck verhindert noch zusätzlich zu den negativen Erfahrungen im beruflichen Bereich, daß Arbeit und Beruf als wichtiger Lebensbereich angesehen wird.

Die geringe Valenz von Arbeit und Beruf mag auch damit zusammenhängen, daß (regelmäßige) Arbeit kaum als Mittel angesehen werden dürfte, die - gesellschaftlich vermittelten - individuellen Bedürfnisse nach einem

1) In der SHELL-Studie 1975 (Tabelle 74) geben relativ viele junge Arbeiter an, daß sie nicht einer festen Gruppe zugehören.

2) So wird in SCHWEIKERTs Studie die hohe Wertigkeit des Besitzes von Konsumgütern bei den Ungelernten deutlich (vgl. Kap. 3.4.6.3).

als angemessen empfundenen Konsumstand, nach Selbstachtung und sozialem Ansehen, nach befriedigenden sozio-emotionalen Beziehungen zu anderen Personen oder nach Selbstverwirklichung zu befriedigen. Die geringen fachlichen Kompetenzen ermöglichen eine berufliche Stellung nur auf unterster Ebene der betrieblichen Hierarchie. Die hiermit verbundene finanzielle Entlohnung ist vergleichsweise gering, soziales Ansehen ist mit einer solchen Position nicht verbunden. Ein Aufbau sozio-emotionaler Bindungen wird durch die für das Jugendalter typische Peer-Orientierung durch die Zusammenhänge zwischen untergeordneter Stellung in der Betriebshierarchie und informellen Beziehungen und nicht zuletzt durch zumindest antizipierte Stigmatisierungen erschwert (vgl. hierzu BLATH, DILLIG & FREY 1980, 11 ff., 55 ff.). Dies aber bedeutet, daß bei den jungen Strafgefangenen eine geringe Instrumentalität von Arbeit und Beruf für generelle Orientierungen bzw. grundlegende Bedürfnisse erwartet werden muß. Ebenso muß bei dieser Population eine geringe Realisierungserwartung arbeits- und berufsbezogener Zielvorstellungen - soweit überhaupt vorhanden - vermutet werden.

Eine geringe Valenz, Instrumentalität und Realisierungserwartung bezüglich Arbeit und Beruf verhindert oder erschwert zumindest den Aufbau von Bindungen an den Arbeitsplatz.

3.5 Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) und ihre theoretische Begründung

In diesem Abschnitt werden die bisher dargestellten Überlegungen zu dem Konzept "Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes" zusammengefaßt und das Konzept in seiner hier verwendeten Bedeutung erläutert.

In kriminologischen Untersuchungen, insbesondere zur Rückfälligkeit, gehören Variablen zum Arbeitsverhalten zum Standardrepertoire. Häufiger Arbeitsplatzwechsel, geringe Verweildauer an einem Arbeitsplatz werden dort häufig als Ausdruck einer Eigenschaft oder eines Persönlichkeitsmerkmals, als "Arbeitsscheu", "berufliche Unstete" oder "negative Arbeitseinstellung" bezeichnet, interpretiert.¹⁾ Meist fehlen dort jedoch, abgesehen von den "Operationalisierungen", die theoretischen und begrifflichen Explikationen für diese "theoretischen" Konzepte.²⁾

In dem oben dargestellten kognitiv-motivationalen Modell wurde eine begriffliche und theoretische Einordnung des Konzepts "Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes" versucht. Sie erschien dort als theoretisches Bindeglied zwischen der Arbeitszufriedenheit und dem tatsächlichen Verlassen des Arbeitsplatzes. Sie wurde definiert als eine Handlungsbereitschaft, den Arbeitsplatz zu verlassen. Hiermit war eine singuläre, auf eine konkrete Situation bezogene Handlungsbereitschaft gemeint, die - nach dem kognitiv-motivationalen Modell - durch Arbeitsunzufriedenheit, aber auch durch andere Ereignisse in oder außerhalb der Arbeitsstätte entstehen kann. Sie wurde zudem als eine Bedingung für das tatsächliche Verlassen des Arbeitsplatzes angesehen. Die Einführung dieser intervenierenden Variable wurde begründet mit der theoretisch formulierten und auch empirisch nachgewiesenen Annahme, daß Arbeitsunzufriedenheit weder als hinreichende noch als notwendige Bedingung - im deterministischen Sinne - für das Verlassen des Arbeitsplatzes angesehen werden kann.

In der vorliegenden Arbeit soll NA jedoch als Handlungsdisposition begriffen werden.³⁾ NA wird damit methodologisch zum hypothetischen Konstrukt

1) vgl. Kap. 1, Anhang A.

2) Die dort verwendeten der Alltagssprache entnommenen Begriffe bzw. Termini verdienen die Bezeichnung eigentlich nicht.

3) Damit wird die theoretische Zweckmäßigkeit von NA im Sinne eines singulären psychischen Ereignisses nicht in Frage gestellt.

im Sinne von MacCORQUODALE & MEEHL (1948), zu einem theoretischen Begriff also, der die Kovariation zweier bestimmter Klassen von Zuständen bzw. Ereignissen erklären soll. Das Explanandum wäre hierbei das tatsächliche Verlassen des Arbeitsplatzes, das Explanans das theoretische Konstrukt NA. Ferner gehört zu dieser theoretischen Konzeption von NA, daß NA erst durch bestimmte situationale Bedingungen, die in der Person oder in ihrer Umwelt liegen können, aktiviert wird.¹⁾ In diesem Sinne werden offenbar auch die Begriffe "Arbeitsscheu" und "Arbeitsuntestigkeit" verwendet.

NA wird hier zunächst als eindimensionale bipolare Dimension angesehen mit den Endpunkten keine Tendenz zum Verlassen und starke Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Ferner wird unterstellt, daß die Ausprägung von NA bei einer bestimmten Person über einen bestimmten Zeitraum relativ konstant bleibt. Außerdem wird angenommen, daß sie durch bestimmte Sozialisationserfahrungen in die eine oder andere Richtung verändert werden kann. Schließlich wird davon ausgegangen, daß sich Personen hinsichtlich der Ausprägung von NA unterscheiden können. NA soll in dieser Untersuchung jedoch nicht im Rahmen einer "dispositionellen Erklärung" verwendet werden. Sie soll hier vielmehr in ihrem Zusammenhang zu anderen theoretischen Konstrukten (insbesondere im Zusammenhang mit Arbeitsorientierungen) und in ihrer Abhängigkeit von Sozialisationserfahrungen betrachtet werden (vgl. im einzelnen hierzu Kap. 3.5.1 und 3.5.2 sowie 6. und 7.).

Auch wenn die theoretische Zweckmäßigkeit der Variable NA als singuläre Bereitschaft zum Verlassen des Arbeitsplatzes nachgewiesen wurde (vgl. Kap. 3.3.2.6), mag man aus handlungstheoretischer Sicht die Frage stellen, ob das theoretische Konstrukt NA zur Vermehrung sozialwissenschaftlichen Wissens beitragen kann. Man könnte gegen die Verwendung von NA als theoretisches Konstrukt einwenden, NA existiere nicht in der Realität, sei ein künstliches Produkt. Auch die Verwendung ähnlicher Begriffe in der kriminologischen Literatur sei kein Beleg für die Zweckmäßigkeit der Verwendung von NA, da dort Alltags- und keine methodologisch reflektierenden Theorien verwendet würden. Ebenso könnte aus einer interaktionistischen

1) Das hier zugrunde liegende Erklärungsmodell lehnt sich an die von WERBIK (1978) erörterte "dispositionellen Erklärung" an. Als "Dispositionsterm" im Sinne von CARNAP (1974, 68 ff.) soll NA hier jedoch nicht verstanden werden.

Perspektive (vgl. z. B. SACK 1978) dergestalt Kritik vorgebracht werden, NA sei ebenso wie die Eigenschaft 'kriminell' als Ergebnis eines Zuschreibungs-, eines Etikettierungsprozesses zu betrachten.

Hält die Verwendung des theoretischen Konstrukts NA einer solchen Kritik stand? Am Schluß dieser Untersuchung wird diese Frage nochmals zu diskutieren sein. Vorab jedoch die folgende Entgegnung.

Nach dem positivistischen bzw. kritisch-rationalistischen Wissenschaftsverständnis ist der Wissenschaftler grundsätzlich in der Formulierung seiner Theorie, die er empirisch überprüfen will, frei. Das Ergebnis der empirischen Überprüfung muß hiernach ergeben, ob eine Theorie beibehalten, modifiziert oder gar vollständig aufgegeben werden sollte.¹⁾ Schon damit wäre die Verwendung des theoretischen Konstrukts NA in einer empirischen Untersuchung legitimiert.

Nun wäre es unzweckmäßig, wenn bei dem gegebenen Stand der Sozialwissenschaften jede theoretische Arbeit sozusagen am Punkt Null beginnen würde. Für die vorliegende Arbeit trifft dies auch nicht zu. Empirische Untersuchungen haben gezeigt, daß sich Personen einer bestimmten sozialen Kategorie (Straftäter, Rückfällige, Ungelernte, beruflich Ausgebildete) in der Kontinuität ihres Arbeitsverhaltens zu unterscheiden scheinen.²⁾ Auch aus diesem Grund ist es gerechtfertigt, von der Zweckmäßigkeit eines theoretischen Konzepts NA auszugehen. Zudem schließt die Einbeziehung dieses Konzepts in theoretische Überlegungen und in eine empirische Untersuchung eine ideologiekritische Betrachtung gegenüber der Verwendung ähnlicher Begriffe in der Kriminologie nicht aus.

Hiermit wären handlungstheoretische Bedenken aber noch nicht ausgeräumt. Dazu sei hier nur gesagt, daß neben handlungstheoretischen Ansätzen auch

1) Eine verkürzte, aber anschauliche Darstellung dieses wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses findet sich bei ENDRUWEIT (1981, 266 f.).

2) Zum Zusammenhang Rückfälligkeit - Arbeitsverhalten vgl. Kap. 1 mit der dort zitierten Literatur. Zum Vergleich Straftäter - Nichtstraftäter vgl. KOFLER 1980. Zur Kontinuität des Arbeitsverhaltens bei Ungelernten vgl. z. B. ERTELT & HÖHN 1974, 211; KANTOWSKY 1974, 244 ff.; SCHARMANN 1974, 234 ff.; KLUGE & MAJOLI 1978, 23 f..

andere zur Wissensvermehrung beitragen können. Insbesondere können Regelmäßigkeiten durch Ansätze, die massenstatistischen Verfahren zugänglich sind, besser ermittelt werden. Außerdem läßt sich die hier verwendete Operationalisierung von NA auch handlungstheoretisch deuten, wie später noch zu zeigen ist (vgl. Kap. 5.4).

Als theoretisches Konstrukt verbindet NA Situation und Handlung. Die Art der Handlung und die Art der Sanktion sind hier näher zu erläutern. Die Handlung besteht darin, den Arbeitsplatz zu verlassen, d. h. die Arbeitsstelle aufzugeben. Eine solche Handlung kann unter verschiedenen Lebensbedingungen vollzogen werden: Eine Person kann die Arbeitsstelle aufgeben, um eine andere berufliche Arbeit zu übernehmen; sie kann aus gesundheitlichen Gründen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezwungen sein; sie kann plötzlich vermögend geworden und daher nicht mehr auf Gelderwerb angewiesen sein. Solche besonderen Lebensbedingungen sollen bei der Definition von NA ausgeschlossen sein. Es wird unterstellt, daß die Person auf den Gelderwerb in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis angewiesen ist.¹⁾ Eine besondere Bedingung wird zusätzlich postuliert: NA soll sich nur auf ein Verlassen des Arbeitsplatzes beziehen, wenn eine andere Arbeitsstelle nicht zur Verfügung steht. Durch diese Bedingung sollen alle Handlungen für die Definition von NA ausgeschlossen werden, die man als zweckrational (WEBER 1976, 12 f), z. B. im Sinne einer Planung der beruflichen Karriere, bezeichnen kann. Die für die Definition von NA relevanten Handlungen dürften am ehesten den Typus des "affektuellen", möglicherweise auch dem Typus des "traditionalen" Handelns bzw. beiden Typen gleichzeitig entsprechen (ebd.).

Neben den Handlungen sind die situativen Bedingungen, die durch NA mit eben diesen Handlungen verknüpft werden sollen, zu erörtern. Sie umfassen im wesentlichen Merkmale des betrieblichen Systems bzw. der betrieblichen Organisation. Für den vorliegenden Untersuchungszweck können sie in Merk-

1) Hinter dieser Unterstellung verbirgt sich auch eine gesellschaftliche Norm, daß nämlich alle Mitglieder der Gesellschaft zum Gelderwerb verpflichtet sind, es sei denn, es liegen besondere gesellschaftlich gebilligte Gründe für eine Nichterwerbstätigkeit vor.

male des formellen und in Merkmale des informellen betrieblichen Systems eingeteilt werden.¹⁾ Das formelle System enthält jene Elemente, die auf die Festsetzung und Erreichung der Produktionsziele des Betriebs ausgerichtet sind: die Produktionsziele selbst, die Positionen im Betrieb und ihre Beziehungen zueinander (betriebliche Hierarchie), die mit den jeweiligen Positionen verbundenen Arbeitsrollen (Normen und Sanktionen); auch die Entlohnungen zählen hierzu; das technische System bzw. die Beziehungen Mensch - Maschine können ebenfalls hierzu gerechnet werden. Das informelle System besteht im wesentlichen aus den sozio-emotionalen Beziehungen zwischen den Beschäftigten. Auch informelle Produktionsnormen sind dem informellen System zuzurechnen.²⁾ Formelles und informelles System sind nicht unabhängig voneinander, sondern können sich wechselseitig beeinflussen. So kann die Erfüllung von formellen Produktionsnormen durch informelle Produktionsnormen mitbestimmt werden. Andererseits werden die sozio-emotionalen Beziehungen zwischen den Mitgliedern des Betriebs durch die Arbeitsrollen mitbeeinflusst (vgl. hierzu z. B. WISWEDE 1980, 55 ff., 70 ff.; BLATH, DILLIG & FREY 1980, 26 f.).³⁾ Für eine differenziertere Beschreibung der Merkmale des betrieblichen Systems können die für die Untersuchung der Arbeitszufriedenheit erarbeiteten Dimensionen herangezogen werden.⁴⁾ Für die hierzu in der Literatur diskutierten Vorschläge wird auf Kap. 3.3.2.4 verwiesen.

1) Die Unterscheidung wurde in Anlehnung an WISWEDE (1980, 49 ff.) getroffen. WISWEDE spricht allerdings von formeller und informeller Struktur.

2) Die Unterscheidung zwischen formellem und informellem System deckt sich weitgehend, wenn auch nicht vollständig, mit der in der Kleingruppenforschung getroffenen Unterscheidung in Produktions- und Kohäsionszwecke bzw. -systeme. Informelle Produktionsnormen sind zwar dem informellen System, grundsätzlich nicht aber dem Kohäsionssystem zuzuordnen. Allerdings kann die Befolgung informeller Produktionsnormen auch Auswirkungen auf die Kohäsion zeitigen (vgl. hierzu BLATH, DILLIG & FREY 1980, 24 ff. m. w. N.).

3) Aus der Sicht der formellen Organisation problematische Aspekte informeller Gruppen hat STINCHCOMBE (1967, 194 ff.) zusammengestellt.

4) FRIEDLANDER & WALTON (1964) z. B. verwenden für die Untersuchung der Tendenz, die Arbeitsstellen zu verlassen, HERZBERGs Differenzierung von Motivatoren und Hygiene-Faktoren.

Bisher wurden die Merkmale der betrieblichen Organisation in ihrer objektiven Beschaffenheit bzw. in der Abbildung durch wissenschaftliche Begriffssysteme betrachtet. Für die Definition von NA sind jedoch nicht allein die objektiven (bzw. wissenschaftlich definierten) situationalen Merkmale entscheidend. Bedeutsam ist die Perzeption dieser Merkmale durch die Person selbst, denn die für eine Person äußerliche Realität bildet sich nicht objektiv in ihr ab, sondern ist stets durch bestimmte Wahrnehmungsmuster vermittelte Realität. Als solche löst sie auch Handlungstendenzen aus bzw. beeinflußt konkretes Handeln (BERGER & LUCKMANN 1969).

Zusammenfassend läßt sich feststellen: Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wird definiert als ein theoretisches Konstrukt, dem eine reale Existenz zugeschrieben wird. Es verbindet perzipierte Merkmale der betrieblichen Organisation mit einer Handlung, die darauf gerichtet ist, den Arbeitsplatz zu verlassen, auch wenn keine andere Arbeitsstelle zur Verfügung steht.

Die theoretische Brauchbarkeit von NA wurde jedoch damit noch nicht hinreichend belegt. Sie muß sich auch im Zusammenhang mit weiteren theoretischen Überlegungen bewähren.

3.5.1 Arbeitsorientierungen und NA

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes oder – positiv formuliert – die Bereitschaft, an einem Arbeitsplatz zu verharren, auch wenn bestimmte betriebliche Bedingungen zu Unzufriedenheit mit der gegenwärtigen Arbeit führen, wird nur verständlich vor dem Hintergrund der Bedeutung, die Arbeit grundsätzlich für eine Person hat. Es müssen Bindungen an die Arbeitsstelle vorhanden sein, die eine Person motivieren, auch unter solchen Umständen – aufgrund fehlender alternativer Arbeitsstellen – das Beschäftigungsverhältnis beizubehalten.

Eine allgemeine These dieser Untersuchung lautet, daß die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes von der individuellen Bedeutung der Arbeit abhängt. Die Bedeutung, die Arbeit für eine Person hat, läßt sich theoretisch und empirisch durch den Begriff der Arbeitsorientierung fassen. Er verknüpft die – sozial vermittelten – individuellen generellen Bedürfnisse mit verschiedenen Aspekten der Arbeit. Valenz, Instrumentalität und Reali-

sierungserwartung sind die "Medien", die Stränge, die die generellen Orientierungen mit den Aspekten der Arbeit verbinden. Aus dieser kognitiv-motivationalen Matrix erwachsen die Kräfte - oder erwachsen eben nicht - für das Verbleiben an einem Arbeitsplatz bei als unbefriedigend erlebten Umständen, wenn dies - vom Standpunkt eines objektiven Beobachters - als zweckrational erscheint.¹⁾ Die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen den Arbeitsorientierungen und NA unterliegt bestimmten funktionalen Prämissen. Die Sicherung der materiellen Reproduktion wird als eine notwendige Bedingung für die Sozial- und Legalintegration eines jungen Strafgefangenen angesehen. Die materielle Reproduktion kann im wesentlichen nur durch eine dauerhafte Aufrechterhaltung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses erfolgen. Dies gilt insbesondere für junge Strafgefangene bzw. -entlassene, die im allgemeinen nicht über die Qualifikationen und finanziellen Ressourcen für eine selbständige berufliche Tätigkeit verfügen. Gemäß dieser Prämisse müßte also der Arbeitsorientierung der materiellen Reproduktion (s. o., Kap. 3.3.2.3.1) im kognitiv-motivationalen System eines jungen Strafgefangenen eine dominante Stellung zukommen. Denn diese Arbeitsorientierung würde auch die notwendigen Bindungen an den Arbeitsplatz entstehen lassen, besonders auch für den Fall, daß der Arbeitsplatz weiteren Arbeitsorientierungen nicht entspricht. Wenn die Sicherung der materiellen Reproduktion vor allen anderen Orientierungen als wichtigste angesehen wird und damit auch als oberste Handlungsmaxime für den Arbeitsbereich Geltung hat, dann wird eine Person auch unbefriedigende Arbeitsbedingungen (im weiteren Sinne) ertragen.

Fraglich erscheint jedoch, ob man erwarten kann, daß dieser funktionalen Notwendigkeit auch in der Realität entsprochen wird. Zweifel daran erscheinen schon allein deswegen berechtigt, weil in dem Wertsystem unserer Gesellschaft der Bereich Arbeit und Beruf zwar einen hohen, bei weitem

1) Es ist wohl leicht Konsens darüber herzustellen, daß es zweckmäßig ist, einen Arbeitsplatz nicht zu verlassen, wenn man auf den Erwerb finanzieller Ressourcen angewiesen ist und eine alternative Möglichkeit zum Erwerb nicht zur Verfügung steht. Dieser Konsens enthält jedoch die normative Implikation, daß nur legale Mittel des Erwerbs finanzieller Ressourcen akzeptiert werden. Für einen jungen Straftäter mag es durchaus zweckrational erscheinen, die finanziellen Ressourcen durch illegale Mittel zu erwerben, z. B. weil er annimmt, daß ihm legale Mittel zum Ressourcenerwerb nicht zur Verfügung stehen.

aber nicht den obersten Rang einnimmt.¹⁾ Selbst dort, wo Arbeit und Beruf als bedeutsame Lebensbereiche vermittelt werden, liegt ihre Bedeutsamkeit weniger in der Funktion für die materielle Reproduktion. Die Erfüllung dieser Funktion wird weitgehend als gegeben vorausgesetzt.²⁾ Arbeitsorientierungen dürften sich häufiger auf die Sicherstellung eines als angemessen empfundenen Lebensstandards und auf die Erreichung einer beruflichen Position mit einem relativ hohen Prestige konzentrieren.³⁾

Festzuhalten bleibt, daß die Arbeitsorientierung der materiellen Reproduktion nicht als handlungsleitende Maxime vermittelt wird. Dies sei zumindest als These hier formuliert. Zum Verständnis der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes – die, wie oben gezeigt, insbesondere jungen Strafgefangenen von vielen Kriminologen als Attribut zugeschrieben wird – ist es daher wichtig, auch die Valenz, die Instrumentalität und die Realisierungserwartung vor Arbeits- und Berufsaspekten, wie sie in den übrigen inhaltlichen Dimensionen der Arbeitsorientierung zusammenfassend beschrieben wurde, zu untersuchen.

Nun wird man nicht davon ausgehen können, daß grundsätzlich, insbesondere aber bei der Population junger Strafgefangener, generelle Orientierungen, Arbeitsorientierungen und die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes ein in sich konsistentes motivational-kognitives System bilden. Generelle

-
- 1) Die von der strukturell-funktionalen Theorie aufgestellte Behauptung über die Dominanz des wirtschaftlichen Bereichs in den modernen Industriegesellschaften gilt also zumindest nicht für das Wertsystem (s. o., Kap. 3.4.4).
 - 2) Erst die in jüngster Zeit wieder aufgetretenen wirtschaftlichen Probleme und ihre Folgen für den Arbeitsmarkt geben der Funktion der materiellen Reproduktion eine verstärkte Bedeutung, stellen ihre Selbstverständlichkeit in Frage.
 - 3) Die allgemein verbreitete Erwartung, das gesellschaftliche, insbesondere das wirtschaftliche System garantiere in jedem Fall die Sicherstellung der materiellen Reproduktion, erklärt auch, weshalb das Reden über Geld oder Geldprobleme fast zu einem gesellschaftlichen Tabu wurde. Weist doch das Reden über Geld und Verdienst darauf hin, daß die Erfüllung der materiellen Reproduktion eben nicht selbstverständlich ist, sondern zum Reden Anlaß gibt.

und Arbeitsorientierungen werden in vielen Fällen nur bruchstückhaft - gemessen an den hier vorgestellten theoretisch formulierten Dimensionen - vorhanden sein. Viele Elemente des Orientierungssystems werden in der Realität isoliert voneinander bestehen, ohne daß theoretisch anzunehmende Unvereinbarkeiten subjektiv wahrgenommen werden.

Für die empirische Erfassung und methodische Verarbeitung der Arbeitsorientierungen und von NA bedeutet dies, daß durch das wissenschafts-praktische Vorgehen zum Teil eine "soziale" und "individuelle Wirklichkeit" konstruiert wird, die so zumindest bei vielen Personen nicht besteht. Dies ist der Preis für das systematisch ordnende Bestreben wissenschaftlicher Erkenntnis. Bei der Interpretation der Ergebnisse wird dieser Vorbehalt zu berücksichtigen sein. Die erwarteten konkreten Zusammenhänge zwischen Arbeitsorientierungen und NA werden in Kap. 6 im einzelnen dargestellt und überprüft.

3.5.2 Sozialisationsbedingungen für NA

In einem zweiten Erklärungsansatz für NA soll der Annahme Rechnung getragen werden, daß die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes eine gelernte Handlungsdisposition ist und nicht genetisch bedingt ist. Es wird davon ausgegangen, daß NA das Ergebnis von Sozialisationsprozessen darstellt.¹⁾ Nun bezieht sich NA auf Situationen, die allenfalls mit dem Beginn der beruflichen Ausbildung, eigentlich erst mit Beginn der Erwerbstätigkeit für eine Person relevant, bedeutsam werden. Hieraus könnte man für die

1) Der Begriff Sozialisation gehört zu den zentralen Begriffen der Soziologie und Sozialpsychologie und ist entsprechend häufig definiert und expliziert worden (vgl. zusammenfassend FEND 1969; WURZBACHER 1963, 1971; GEULEN & HURRELMANN 1982; FREY 1973). LÜDTKES Definition kommt der hier verwendeten Bedeutung des Sozialisationsbegriffs sehr nahe: "Sozialisation bezeichnet einen komplexen Vorgang der Interaktion zwischen Individuum und sozialem System in Abhängigkeit von Alters- und Entwicklungsstufen, aus denen ein bestimmtes Reservoir oder Muster von Verhaltensdispositionen des Individuums resultiert" (LÜDTKE 1972, 132). In dieser Definition wird impliziert, jedoch nicht deutlich hervorgehoben, daß Sozialisation kein einseitiger Vorgang der Einflußnahme und Übernahme, sondern ein wechselseitiger Prozeß ist, der von Sozialisand und Sozialisator beeinflusst wird. Dies kommt in WURZBACHERS Begriffen der Personalisation und Enkulturation, in GOSLINS Begriff des "two-way-process" zum Ausdruck (vgl. STOSBERG 1980, 17.; zusammenfassend WURZBACHER 1977, 3).

Untersuchung von Sozialisationsbedingungen für NA den Schluß ziehen, es kämen frühestens – gemessen an dem Lebensalter der Person – Sozialisationsbedingungen ab dem Beginn der beruflichen Ausbildung bzw. der Erwerbstätigkeit in Betracht. Es ist jedoch anzunehmen, daß NA mit weiteren, generellen Handlungsdispositionen korreliert, die allerdings hier empirisch nicht untersucht werden können. Träfe dies zu, so wären auch Sozialisationsbedingungen für NA bedeutsam, die vor dem Beginn der beruflichen Ausbildung bzw. der Erwerbstätigkeit liegen.

Einige der hier in Betracht kommenden generellen Dispositionen wurden bereits in Kap. 3.3.2.6 erwähnt.

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes könnte mit der Tendenz, Mißerfolge zu meiden, in Zusammenhang stehen. Personen, die ein relativ stark ausgeprägtes Motiv zur Meidung von Leistungsaufgaben entwickelt haben, könnten auch eine starke Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes aufzeigen, besonders dann, wenn sie sich mit bestimmten Leistungserwartungen konfrontiert sehen. Die Erfolgs- oder Mißerfolgsorientierung in der Leistungsmotivation wird bereits in früher Kindheit grundgelegt. Nach HECKHAUSEN (1969, 204) hat sich die Leistungsmotivation bereits bis zum gegenwärtigen Einschulungsalter verfestigt. Sie hängt vor allem von den Erziehungszielen und Erziehungsstilen der Eltern ab (ebd., 204).

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes kann ferner mit der Fähigkeit, Frustrationen zu ertragen, zusammenhängen. Der Begriff Frustration wurde in Kap. 3.3.2.6.2 erläutert. Darauf sei hier verwiesen. Dort wurde auch bereits auf die Bedeutung von Frustration für das Verlassen des Arbeitsplatzes hingewiesen. Es ist anzunehmen, daß eine Person, die dazu neigt, den Arbeitsplatz zu verlassen, wenn die betrieblichen Bedingungen den Erwartungen nicht entsprechen und als unbefriedigend empfunden werden, und dabei die eigene ökonomische Sicherheit in Frage stellt, nur eine geringe Fähigkeit besitzt, erfolglose Problemlösungsversuche psychisch zu ertragen.¹⁾ Die Fähigkeit, Frustrationen zu ertragen, wird im allgemeinen als Frustrationstoleranz bezeichnet. Nach DORSCH (1976, 200) wurde er von ROSEN-

¹⁾ Zu unterschiedlichen Bedeutungen von Arbeitsunzufriedenheit und Frustration am Arbeitsplatz s. o., Kap. 3.3.2.6.2

ZWEIG (1938) geprägt und bezeichnet danach "die Fähigkeit, Frustration über eine längere Periode auszuhalten in dem Sinne, daß weder der Versuch gemacht wird, die Spannungen indirekt zu mildern, noch das Motiv auf ursprüngliche Weise zu befriedigen."¹⁾ Nach TOMAN (1980, 647) ist Frustrationstoleranz definiert als "die Fähigkeit eines Individuums, vorübergehende und dauernde Deprivationen (Frustrationen) von Motivbefriedigungen, d. h. Aufschübe von und Verzicht auf Befriedigung, zu ertragen". Die von TOMAN getroffene Unterscheidung zwischen der Fähigkeit, auf Befriedigung zu verzichten, und der Fähigkeit, die Befriedigung aufzuschieben, erscheint für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes als besonders bedeutsam. Sie kann auf unterschiedliche Realisierungserwartungen (geringe, hohe Realisierungserwartung) bei bestimmten Arbeits- oder generellen Orientierungen bezogen werden. Bei hohen Realisierungserwartungen müßte die Frustrationstoleranz als Fähigkeit zum Aufschub, bei geringen Realisierungserwartungen als Fähigkeit zum Verzicht definiert werden.²⁾ Die individuelle Ausprägung der Frustrationstoleranz wurde (und wird) ebenfalls zumindest teilweise in Lernprozessen erworben. "Unter durchschnittlichen Bedingungen ist sie auch in hohem Grade von der Erfahrung des Individuums, vom Schicksal aller seiner bisherigen Motivbefriedigungen und Versagungen abhängig" (TOMAN 1980, 648).

Einen theoretischen Anknüpfungspunkt für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bildet ferner ein Paradigma zur Erforschung der Streßbewältigung oder Streßverarbeitung, das in der Literatur als Coping bezeichnet wird (LAZARUS 1966; MOOS 1976, KROHNE & LAUX 1981). Folgt man einer relativ umfassenden Definition von Coping - wie PRYSTAV (1981, 189 ff.) zeigt, sind die theoretischen und begrifflichen Vorstellungen recht heterogen - so kann man Coping definieren als "...all jene Anstrengungen, sowohl verhaltensorientierten wie intrapsychischen, die externen und internen Anforderungen und Konflikte zwischen ihnen, die die Ressourcen eines Individuums belasten oder übersteigen, zu bewältigen (d. h. zu meistern, tolerieren, reduzieren oder minimieren)" (LAZARUS & LAUNIER

1) Was unter der Befriedigung des Motivs auf ursprüngliche Weise zu verstehen ist, wird aus den Ausführungen von DORSCH nicht deutlich.

2) Vorausgesetzt wird dabei eine hohe Valenz der Arbeits- bzw. generellen Orientierung.

1979, 311; zitiert nach PRYSTAV 1981, 190).

In dem von PRYSTAV (1981, 191 ff.) vorgeschlagenen Paradigma, das zwischen "Copingprozessen", "Copingfähigkeiten", "Copingmuster" und "Copingressourcen" unterscheidet, wäre NA als Teil eines spezifischen, auf den Arbeitsplatz bezogenen Copingmusters zu verstehen. Copingmuster definiert PRYSTAV als "habituelle, transsituational relativ konstante Verarbeitungs- und Bewältigungsmuster auf behavioraler, kognitiver und/oder erlebnismäßiger Ebene, mit denen das Individuum externen oder internen Stressoren begegnet" (ebd., 192).

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wäre danach ein "habituelles, transsituational relativ konstantes Verarbeitungs- und Bewältigungsmuster auf behavioraler Ebene".¹⁾

Das Coping-Paradigma ist aber zusätzlich auch deswegen für NA bedeutsam, weil es unterstellt, daß bestimmte Copingmuster mit bestimmten

1) PRYSTAV behält bei seiner Konzeptbildung allerdings die in der Literatur vorgefundene Unterscheidung von Abwehrprozessen und Copingprozessen bei. Zwar stellt er die differenzierenden Elemente von Coping- und Abwehrprozessen einander gegenüber. Er verwendet bei der Definition der übrigen zentralen Coping-Begriffe (Copingfähigkeit, -muster, -ressourcen) Termini bzw. weitere Begriffe, die die Beschreibung bzw. Konzeptionalisierung von Abwehrprozessen mit einschließen.

Dabei bleibt letztlich ungeklärt, ob Coping nun alle Formen der Streßbewältigung oder nur bestimmte, d. h. nicht Abwehrprozesse bezeichnen soll.

Die Zweckmäßigkeit der Unterscheidung von Abwehr- und Copingprozessen (im engeren Sinne) soll hier nicht grundsätzlich in Zweifel gezogen werden. Die Vielzahl der theoretisch denkbaren und empirisch nachweisbaren Formen von Streß- und Problembewältigungen dürfte dieser Klassifizierung jedoch nicht gerecht werden. Bietet schon eine "interaktionistische" Betrachtungsweise von situationalen und Personenvariablen eine Vielzahl möglicher Copingprozesse, so werden die Variationsmöglichkeiten bei einer "transaktionalen" Betrachtungsweise, d. h. bei der Berücksichtigung der Rückwirkungen des Copingverhaltens auf die Person und Situation, noch potenziert. (PRYSTAV 1981, 191).

Außerdem birgt die Unterscheidung von Abwehr- und Copingprozessen in der von PRYSTAV (und anderen) vorgeschlagenen Form die Gefahr, daß das konkrete Copingverhalten einer Bewertung unterzogen wird (z. B. "realitätsverzerrend" - "realitätsbeachtend", (ebd., 193), ohne daß diese explizit gemacht wurde.

Copingfähigkeiten zusammenhängen. Unter Copingfähigkeiten versteht PRYSTAV "alle Persönlichkeitseigenschaften im Sinne von Dispositionen und Traits, die die Bewältigung von externen und internen Stressoren auf behavioraler, kognitiver und /oder erlebnismäßiger Ebene beeinflussen oder bedingen" (ebd., 192).

Für die Untersuchung von NA bedeutet dies, daß man die Bedeutsamkeit bestimmter allgemeiner Dispositionen für NA unterstellen kann. Nach den Ausführungen von PRYSTAV ist die Theorienbildung über Coping-Prozesse noch nicht so weit, daß sie empirisch relativ gut bestätigte Aussagen über den Zusammenhang zwischen bestimmten Copingfähigkeiten und bestimmten Copingmustern erlauben würde.¹⁾ Auch die von PRYSTAV dargestellten Meßinstrumente für Coping- und Abwehrprozesse lassen die bestehenden theoretischen Unschärfen erkennen. Die Messung von Abwehrprozessen erscheint dabei noch am besten theoretisch fundiert. Sie wurde an den psychoanalytischen Konzepten der Abwehrmechanismen ausgerichtet (vgl. z. B. die Skalen von HAAN, von PLUTCHIK u. a., von GLESER & IHILEVICH; zitiert nach PRYSTAV 1981, 201 ff.). Demgegenüber scheinen die Coping-Skalen von HAAN weniger Coping-Muster als vielmehr Fähigkeiten für Coping zu messen (so z. B. die Subskalen Objektivität, Intellektualität, Ambiguitätstoleranz, Empathie).

Zusammenhänge zwischen Coping- und Abwehrprozessen einerseits und anderen Persönlichkeitsvariablen wurden nur sporadisch untersucht, meist als Validierungsuntersuchungen für die Coping- und Abwehrskalen.²⁾

Für die theoretische Betrachtung und empirische Untersuchung von Sozialisationsbedingungen von NA hat dies zur Folge, daß die Erwartungen an die theoretische Begründbarkeit von Hypothesen unter Zuhilfenahme von Copingfähigkeiten, nach dem Erklärungsmuster Sozialisationsbedingungen ---> Coping-Fähigkeiten ---> NA nicht allzu hoch gesetzt werden können.

1) Auch die von PRYSTAV (S. 192) vorgeschlagenen Begriffsdefinitionen enthalten noch Unschärfen. So erscheint die Unterscheidung zwischen Copingfähigkeiten einerseits und "internen Ressourcen" (Gesundheit, Fähigkeiten zum Problemlösen (sic!), Wertvorstellungen, Überzeugungen keineswegs geklärt.

2) Nach dem von PRYSTAV vorgeschlagenen Coping-Paradigma würde es sich hierbei nicht um Validierungen, sondern um den Test empirischer bzw. theoretischer Zusammenhänge zwischen Copingfähigkeiten und Copingmustern handeln.

Schließlich könnte noch die Fähigkeit oder Bereitschaft, Bindungen zu Personen, Gruppen oder Organisationen aufzubauen und aufrecht zu erhalten, mit der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in Zusammenhang stehen. MARTIN & WEBSTER (1971, 202 ff.) heben in der abschließenden Diskussion zu ihrer Rückfalluntersuchung als wichtigsten Faktor für die soziale Integration von Straftätern "soziale Instabilität" und "soziale Isolation" hervor. Unter "sozialer Instabilität" verstehen sie die Kurzfristigkeit und Konflikthaftigkeit sozialer Beziehungen, unter "sozialer Isolation" die emotionale Oberflächlichkeit dieser Beziehung. Auch wenn sich diese theoretischen Variablen nicht auf die Merkmale einer Person, sondern auf die Art einer sozialen Beziehung beziehen, erscheinen sie für die Analyse von NA bedeutsam. Denn es ist zu erwarten, daß die spezifische Ausprägung dieser Beziehungsvariablen mit entsprechenden personalen Variablen in Zusammenhang steht. Personen, die allgemein Schwierigkeiten haben, befriedigende sozio-emotionale Beziehungen aufzubauen und aufrecht zu erhalten, könnten insbesondere bei interpersonellen Konflikten am Arbeitsplatz auch stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen als Personen, die solche Beziehungen eher realisieren können.

Die relevanten Sozialisationsbedingungen für diese allgemeinen personalen Merkmale wie Mißerfolgsorientierung, Frustrationstoleranz, Copingfähigkeiten (oder auch Copingmuster), Bindungsfähigkeiten werden bei der empirischen Analyse der Sozialisationsbedingungen im einzelnen erörtert werden. An dieser Stelle sei nur darauf hingewiesen, daß der Schwerpunkt des Forschungsinteresses auf die Bedeutung der Inhaftierung für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes gelegt wird. Daneben sollen jedoch auch Einflußfaktoren, die vor der Inhaftierung liegen, überprüft werden (vgl. Kap. 7).

EMPIRISCHER TEIL

4. Untersuchungsdesign und Stichproben

Die Zusammenhänge zwischen Arbeitsorientierungen und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) sowie die Sozialisationsbedingungen für NA bei jungen Straftätern, die in erheblichem Maße straffällig geworden sind, sollen an einer Stichprobe junger Strafgefangener untersucht werden. Die für die empirische Analyse zur Verfügung stehenden Daten stammen aus einer Untersuchung, die in erster Linie auf die Überprüfung von Hafteinflüssen auf die Fähigkeit, zwischenmenschliche Problemsituationen am Arbeitsplatz adäquat zu lösen, ausgerichtet war (BLATH, DILLIG & FREY 1980). Damit ist auch der Untersuchungsdesign für diese Untersuchung zumindest weitgehend festgelegt.

Der hier verwendete Untersuchungsdesign kann im wesentlichen als Querschnittsanalyse bezeichnet werden. Empirisch vorgefundene Zusammenhänge lassen sich damit letztlich nicht als kausale Beziehung interpretieren. Dies gilt insbesondere für die Zusammenhänge zwischen Arbeitsorientierungen und NA. Denn die gleichzeitige Messung der "unabhängigen Variablen" und der "abhängigen Variable" bedeutet hier auch gleichzeitiges Vorhandensein der kognitiven Elemente. Empirisch vorgefundene Zusammenhänge zwischen Arbeitsorientierungen und NA lassen sich damit nur deskriptiv interpretieren. Bei der Untersuchung der Zusammenhänge zwischen bestimmten Sozialisationsbedingungen und NA kann trotz gleichzeitiger Messung ein zeitlich vor NA liegendes Vorhandensein der Sozialisationsbedingungen unterstellt werden.¹⁾ Zwar erlaubt die Querschnittsanalyse auch in diesem Falle letztlich keine kausale Interpretation. Allerdings lassen sich dann gewisse Plausibilitäten für das Vorliegen kausaler Wirkungszusammenhänge herstellen.

Grundsätzlich würde es zur Beantwortung der Forschungsfrage nach den Gründen / Ursachen für die Neigung junger Straftäter zum Verlassen des Arbeitsplatzes ausreichen, sich bei der empirischen Analyse auf eine Stichprobe junger Straftäter zu beschränken. Weil jedoch in der kriminologischen Diskussion über das Verhältnis junger Straftäter zu Arbeit und Be-

1) Ein zeitlich frühes Vorhandensein des Explanans ist eine Voraussetzung für die Annahme kausaler Beziehungen.

ruf zum Teil implizit,¹⁾ zum Teil auch mit gewisser empirischer Evidenz (vgl. Kap. 1) behauptet wird, junge Straftäter zeichneten sich durch ein besonders problematisches Verhältnis zu Arbeit und Beruf aus, erscheint es zweckmäßig, die theoretisch postulierten Zusammenhänge auch an einer Vergleichsstichprobe zu überprüfen.

Die hier zugrunde liegenden Stichproben wurden an anderer Stelle ausführlich beschrieben (BLATH, DILLIG & FREY 1980, 38 ff.). Hier genügt daher eine kurze Skizzierung.

Die Stichprobe "Junge Strafgefangene" (JS) umfaßt 512 männliche Insassen aus den 7 Jugendstrafanstalten der Länder Baden-Württemberg, Bayern und Rheinland-Pfalz im Alter zwischen 15 und 24 Jahren. Die Stichprobe wurde disproportional geschichtet dergestalt, daß Gefangene in Anstalten bzw. Abteilungen mit einer gelockerten oder offenen Vollzugsform überproportional berücksichtigt wurden (aufgrund der relativ geringen Gefangenenzahl in diesen Anstalten bzw. Abteilungen). Innerhalb der einzelnen Stichprobenschichten wurde eine Zufallsauswahl angestrebt. Allerdings wurden nur Gefangene mit beruflichen Erfahrungen - als Auszubildende oder als Jungarbeiter - in die Stichprobe aufgenommen. Dies hat zur Folge, daß jugendliche Gefangene (unter 18 Jahre) - gemessen an der Gefangenenpopulation in Jugendstrafanstalten der Bundesrepublik Deutschland - etwas unterrepräsentiert, Heranwachsende (18 - 20 Jahre) etwas überrepräsentiert sind. Ausländer und Gefangene mit geringen Lese- und Schreibfähigkeiten wurden ebenfalls aus der Stichprobe ausgeschlossen.

Die Datenerhebung erfolgte auf dem Wege einer schriftlichen Befragung, die in Gruppen durchgeführt wurde. Die Teilnahme an der Befragung mußte auf Anordnung der Vollzugsbehörden auf freiwilliger Basis erfolgen. Für die Teilnahme wurde eine kleine Belohnung in Aussicht gestellt und gewährt, um die Motivation zur Teilnahme gleich zu verteilen. Die Anforderungen an eine Zufallsauswahl konnten daher nicht in vollem Umfang realisiert werden. Die möglicherweise aufgetretenen Verzerrungen in den Stichprobenschichten lassen sich jedoch nicht exakt einschätzen. Immerhin ergab sich, daß in der Deliktverteilung nur geringe Abweichungen von den Insassen in den Jugendvollzugsanstalten (JVA)

1) Die implizite Unterstellung kommt besonders in dem bereits wiedergegebenen Zitat von HELMER zum Ausdruck: "Berufliche Stetigkeit ist Ausdruck einer sozialen, Kriminalität dagegen einer asozialen Lebensweise" (s. o., Kap. 1).

für Jugendliche und Heranwachsende in der Bundesrepublik insgesamt zu verzeichnen waren (BLATH, DILLIG & FREY 1980, 42 f.).

Die Befragung wurde im Oktober und November 1975 durchgeführt. Der Stichprobenumfang umfaßt 28,7% der zum Zeitpunkt der Befragung in den ausgewählten Anstalten einsitzenden Gefangenen.

In der Untersuchung, für die die Stichproben gezogen wurden, sollte die Vergleichsstichprobe Gleichaltriger ohne Hafterfahrung (PEER) die Anwendung eines Ex-post-facto-Design zur Überprüfung von Hafterinflüssen ermöglichen. Dieser Design erfordert, daß sich die Vergleichsstichprobe in den für die dortigen abhängigen Variablen als bedeutsam erachteten Sozialisationsbedingungen (außer dem Merkmal Inhaftierung) nicht von der JS-Stichprobe unterscheidet. Daher kam für die Vergleichsstichprobe eine Zufallsauswahl gleichaltriger männlicher Personen nicht in Betracht. Es mußte eine Quotenauswahl angestrebt werden, in der die relevanten Sozialisationsbedingungen (für die Untersuchung des Hafterinflusses stellten sie "Störvariablen" dar) außerhalb der Inhaftierung möglichst vollständig kontrolliert werden.

Die Realisierung einer "idealen" Vergleichsstichprobe ist schon deshalb nicht möglich, weil Merkmale der kriminellen Karriere – im Sinne der strafrechtlichen Auffälligkeit – und Merkmale der Inhaftierung aus verschiedenen Gründen konfundiert sind.¹⁾ Auch aus theoretischen Gründen (bisher nicht hinreichendes theoretisches Wissen über die Ursachen für Problemlösungskompetenzen) und aus forschungspraktischen Gründen (der Erhebungsaufwand zur Herstellung einer vergleichbaren multiplen Verteilung der relevanten "Störvariablen" potenziert sich mit der Anzahl der zu kontrollierenden Variablen) ist eine ideale Vergleichsgruppe nicht herstellbar. Dennoch wurde in der Untersuchung der Versuch unternommen, dem

1) So ist aufgrund des bestehenden Strafrechtssystems und der praktischen Anwendung der Rechtsnormen die Verhängung und die Dauer einer zu verbüßenden Jugendstrafe von der "Schwere" der Straftat und von der Vorstrafenbelastung abhängig (vgl. hierzu z. B. LAMNEK 1982; GENSER-DITTMANN 1975). Im Rahmen einer Dunkelfelduntersuchung ließ sich eine Vergleichsgruppe mit einer ähnlichen Verteilung von Merkmalen der kriminellen Karriere nicht erstellen, da die Straffälligkeit nicht registrierter Straftäter im Durchschnitt erheblich geringer sein dürfte.

Ziel einer idealen Vergleichsgruppe möglichst nahe zu kommen. Für die Kombinationen als relevant angesehener Störvariablen (Alter, soziale Herkunft, Familienstörungen, Schulbildung, berufliche Qualifikation, berufliche Tätigkeit) wurden bei der JS-Stichprobe Quoten errechnet und für die Vergleichsstichprobe festgelegt. Es wurden also nicht nur die Randverteilungen kontrolliert, sondern jeweilige Kombinationen der (dichotomisierten) "Störvariablen". Die beabsichtigten Quoten konnten weitgehend, wenn auch nicht vollständig, realisiert werden.¹⁾

Insgesamt umfaßt die Vergleichsstichprobe 211 Personen. Die schriftliche Befragung erfolgte im Sommer 1976, zum größten Teil im Rahmen des psychologischen Dienstes der Kreiswehrrersatzämter München und Nürnberg, ferner an einer Berufsschule in Nürnberg, am Arbeitsamt Nürnberg sowie in Betrieben um und in Nürnberg. Vor der eigentlichen schriftlichen Befragung wurden mit Hilfe eines Vorfragebogens die relevanten Merkmalskombinationen erhoben. Allein an den Kreiswehrrersatzämtern München und Nürnberg wurden auf diese Weise 1684 Personen vorbefragt.

Einige Bemerkungen sind an dieser Stelle über die Funktion der Vergleichsstichprobe in der vorliegenden Untersuchung zu machen. Es wird hier darauf verzichtet, die Vergleichsstichprobe als Bestandteil eines quasi-experimentellen Designs in die Untersuchung mit einzubeziehen. Zu gravierend erscheinen die theoretisch und methodisch begründeten Bedenken für einen solchen Design angesichts der Konfundierung von Haft- und kriminelle Karriere-Merkmalen und des mangelnden theoretischen Wissens über die Sozialisationsbedingungen für NA.

Aus diesem Grunde kommt der Vergleichsstichprobe eher eine heuristische Bedeutung zu. Sie soll zunächst dazu dienen festzustellen, ob sich junge Strafgefangene in der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes von Gleichaltrigen unterscheiden, die zumindest keine Hafterfahrung haben, die - soweit überhaupt - bisher nur in geringem Maße straffällig

1) vgl. hierzu im einzelnen BLATH, DILLIG & FREY 1980, 44 ff. Probleme traten vor allem bei der Kombination "qualifizierender Hauptschulabschluß - keine abgeschlossene Berufsausbildung - derzeitige Berufstätigkeit" auf. Hierfür wurden als "Ersatz" Personen ohne qualifizierenden Hauptschulabschluß bei sonst gleicher Merkmalskombination ausgewählt. Schwierigkeiten bereitete auch die Realisierung der Quoten bei den 21 - 24-Jährigen, weil hier eine geeignete Auswahlgrundlage nicht zur Verfügung stand.

geworden sind und die im übrigen ähnliche sozialbiographische Merkmale aufweisen. Eine kausale Interpretation möglicherweise auftretender Unterschiede zwischen beiden Stichproben wird nicht möglich sein.

Ferner dient die PEER-Stichprobe dazu, festzustellen, ob in der JS-Stichprobe möglicherweise vorfindbare Zusammenhänge zwischen generellen bzw. Arbeitsorientierungen und NA sich auch bei Gleichaltrigen ohne Haft-erfahrungen und ausgeprägte kriminelle Karriere, aber mit vergleichbaren sozial-biographischen Merkmalen nachweisen lassen. Auch hier kann der Vergleich allenfalls eine heuristische Funktion erfüllen. Entsprechendes gilt auch für die Untersuchung der Sozialisationsbedingungen für NA bei der PEER-Stichprobe.

Ein solcher "Design" mag nicht befriedigen, wenn man strenge methodische Kriterien an sozialwissenschaftliche empirische Untersuchungen anzulegen gewohnt ist. Es sei jedoch zu bedenken gegeben, daß sich der Gegenstandsbereich sozialwissenschaftlicher, insbesondere soziologischer Forschung in weiten Bereichen experimenteller, an den Naturwissenschaften orientierter Methodik entzieht. Insofern sind die methodischen Probleme dieser Untersuchung als normal einzustufen. Die empirische Sozialforschung kann mit dieser Situation auch durchaus umgehen, wenn sie die Grenzen der Aussagekraft der ermittelten empirischen Ergebnisse klar erkennt bzw. problematisiert. Eine zurückhaltende Interpretation wird daher auch die folgende Darstellung der empirischen Ergebnisse kennzeichnen.

5. Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) bei jungen
Strafgefangenen (JS) und Gleichaltrigen (PEER):
Operationalisierung und empirische Ergebnisse

5.1 Zur Konstruktion des Befragungsinstruments

NA wurde oben (Kap. 3.5) definiert als Handlungsdisposition, den Arbeitsplatz zu verlassen, wenn keine alternative Arbeitsstelle zur Verfügung steht. Als hypothetisches Konstrukt verbindet dieser Begriff eine bestimmte Klasse von Handlungen (z. B. kündigen, dem Arbeitsplatz ohne Kündigung fernbleiben) mit bestimmten betrieblichen Gegebenheiten.

Die Operationalisierung von NA in Form eines Fragebogeninstruments erforderte damit, daß in der Befragung eine Relation zwischen den betrieblichen Gegebenheiten und der Handlung "Verlassen des Arbeitsplatzes" hergestellt wird. Hierbei konnte sich die Beschreibung der betrieblichen Gegebenheiten und der Handlung nur auf eine zukünftige hypothetische Situation beziehen. Denn junge Strafgefangene befinden sich nicht in einem "normalen" Arbeitsverhältnis – selbst wenn sie in einem Anstaltsbetrieb oder als Freigänger außerhalb der Anstalt arbeiten. Daher konnte die Befragung nicht auf konkret vorhandene betriebliche Gegebenheiten abstellen.

Auch die Frage nach früheren Handlungen oder Handlungstendenzen wäre nicht zweckmäßig gewesen; denn dies hätte vorausgesetzt, daß alle Befragten zumindest einmal eine Arbeitsstelle gewechselt hätten bzw. die Befragung hätte auf diesen Personenkreis beschränkt werden müssen. NA als bipolare Handlungsdisposition sollte jedoch bei allen jungen Strafgefangenen empirisch erfaßt werden können.

Die Frage nach der Handlungstendenz mußte ferner die allgemeine Bedingung enthalten, daß ein anderer Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stehen würde, entsprechend der Definition von NA .

Das Fragebogeninstrument mußte ferner die betrieblichen Gegebenheiten erfassen, die grundsätzlich eine Person veranlassen könnten, den Arbeitsplatz zu verlassen. Aus den bisherigen theoretischen Darlegungen, insbesondere aus dem kognitiv-motivationalen Modell (Kap. 3.3), ergibt sich, daß hier

jene theoretischen Dimensionen herangezogen werden können, die auch im Rahmen der Theorien zur Arbeitszufriedenheit diskutiert werden (s. o., Kap. 3.3.2.4). Alle Dimensionen der Arbeit / des Betriebes mußten in dem Fragebogeninstrument negativ beschrieben werden. Denn sie sollten ja potentielle Anlässe zum Verlassen des Arbeitsplatzes darstellen.

Zur Beschreibung dieser Dimension wurden insgesamt 34 Items formuliert. Die Items wurden mit der Konnotation formuliert, daß der angenommene Arbeitsplatz bzw. Betrieb, dessen situative Bedingungen in den Items beschrieben werden, dem gewerblichen Bereich zuzuordnen ist und daß die angenommene Tätigkeit manueller Art ist. Damit wurde der Tatsache Rechnung getragen, daß für die überwiegende Mehrzahl entlassener junger Strafgefangener nur eine manuelle Tätigkeit als erster "Job" nach der Entlassung in Betracht kommt (vgl. hierzu z. B. BLATH, DILLIG & FREY 1980, 23). Die Items waren jedoch so allgemein gefaßt, daß sie auf alle gewerblichen Tätigkeiten anwendbar waren.

In Anlehnung an die in Kap. 3.3.2.4 dargestellten Dimensionen der Arbeitszufriedenheit wurden Items zu den folgenden betrieblichen bzw. Arbeitsplatzbedingungen formuliert:

1. Das Verhältnis zum Vorgesetzten

- 2 wenn der Vorgesetzte oft an meiner Arbeit rumkritisiert
- 5 wenn der Vorgesetzte mich nie mal wegen guter Arbeit lobt
- 9 wenn der Vorgesetzte mich häufiger kritisiert als die anderen Kollegen
- 15 wenn mir der Vorgesetzte nicht paßt
- 34 wenn der Vorgesetzte mich anfährt, weil ich ein paar mal zu spät gekommen bin

2. Das Verhältnis zu den Kollegen

- 10 wenn die Kollegen mich gleich anschreien, wenn ich mal was falsch gemacht habe
- 20 wenn die Kollegen mir vorhalten, ich leiste schlechte Arbeit
- 29 wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich sei ein Faulenzer, obwohl ich genau so viel arbeite wie sie
- 8 wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich würde mich beim Chef einschmeicheln, ohne daß das stimmt
- 26 wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich würde zu viel arbeiten
- 27 wenn die Kollegen gleich ein Theater machen, wenn ich mal zu spät zur Arbeit komme

- 6 wenn die Kollegen mich hänseln
- 30 wenn ich mit keinem Kollegen so richtig reden kann
- 33 wenn kein Kollege nach Feierabend mit mir ein Bier trinken will
- 3. Allgemeine betriebliche Situation
 - 13 wenn das Betriebsklima nicht gut ist
 - 18 wenn es mir in der Firma nicht mehr gefällt
- 4. Art der Arbeit
 - 14 wenn ich das Gefühl habe, daß die Arbeit, die ich dort machen muß, mir nicht liegt
 - 16 wenn die Arbeit bei den meisten Leuten schlecht angesehen ist
 - 21 wenn die Arbeit so stur ist, daß man jeden Tag das gleiche machen muß
 - 22 wenn die Arbeit langweilig ist
 - 24 wenn die Arbeit so eingeteilt ist, daß man seine Zigarette nur in festgesetzten Pausen rauchen kann
- 5. Entlohnung
 - 4 wenn ich für dieselbe Arbeit weniger Lohn bekomme als die Kollegen
 - 11 wenn ich glaube, daß die Arbeit schlecht bezahlt ist
 - 19 wenn keine Aussicht besteht, daß man bei der Arbeit später einmal mehr verdient
- 6. Anspruchsniveau der Arbeit
 - 25 wenn ich bei der Arbeit nichts dazu lernen kann
 - 28 wenn die Arbeit keine Aufstiegsmöglichkeiten bietet
 - 31 wenn ich glaube, daß ich viel mehr kann, als die jetzige Arbeit von mir fordert
- 7. Benachteiligung bei der Arbeit
 - 23 wenn die Kollegen mir oft die unangenehme Arbeit zuschieben
 - 32 wenn Vorgesetzte mir oft die unangenehme Arbeit zuschieben
- 8. Stigmaerfahrungen
 - 1 wenn die Kollegen mich verdächtigen, ich hätte etwas im Betrieb gestohlen
 - 3 wenn die Kollegen erfahren, daß ich vorher im Knast war
 - 7 wenn die Kollegen mir zu verstehen geben, daß sie mit einem, der aus dem Knast kommt, nichts zu tun haben wollen
 - 12 wenn der Vorgesetzte mir zu verstehen gibt, daß einer, der mal im Knast war, sich eben mehr gefallen lassen muß
 - 17 wenn ich schlechter bezahlt werde als die Kollegen, weil ich aus dem Knast komme.

Die Items, die das Verhältnis zum Vorgesetzten thematisieren, beziehen sich vor allem auf Konfliktsituationen, in denen seitens des Vorgesetzten Kritik geübt wird, sei es an der Arbeitsausführung (Item 2,9), sei es wegen der Verletzung genereller Arbeitsnormen (Item 34). Es ist anzunehmen, daß gerade derartige Konflikte, insbesondere wenn sie öfter auftreten, die Anlässe zum Verlassen des Arbeitsplatzes darstellen können (vgl. hierzu auch BLATH, DILLIG & FREY 1980, 86 ff.). Ähnliche Items wurden auch für die Beziehung zu den Kollegen formuliert (Item 10, 20, 27, 29). Zu dem Verhältnis zu den Kollegen wurden ferner Situationen beschrieben, die Vorwürfe seitens der Kollegen wegen Verletzung informeller Arbeitsnormen enthalten (Item 8, 26) und die die sozio-emotionalen Beziehungen zu den Kollegen als problematisch erscheinen lassen (Item 6, 30, 33). Alle Items über das Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen sind letztlich der Kohäsionsebene, der Ebene sozialer Beziehungen, zuzuordnen. Sie unterscheiden sich jedoch in der Nähe zum formalen betrieblichen System (Kritik an der Arbeitsausführung bis zu sozio-emotionalen Beziehungen außerhalb des betrieblichen Kontextes). Die Items 13 und 18 enthalten eine generelle Einschätzung der betrieblichen Situation.

Unter Nr. 4 Art der Arbeit sind vor allem Items zusammengefaßt, die den subjektiv erlebten Anreizwert der Arbeit thematisieren (Item 14, 16, 21, 22). Item 4, 11 und 19 beziehen sich auf die Entlohnung. Von einem geringen Anspruchsniveau in Form mangelnder Lernmöglichkeiten, geringer Aufstiegsmöglichkeiten und Unterforderung handeln die Items 25, 28 und 31. Item 23 und 32 beinhalten die Zuteilung unangenehmer Arbeit.

Die Items 1, 3, 7, 12, 17 beziehen sich auf Stigmasituationen, die aufgrund der Verbüßung einer Freiheitsstrafe auftreten können. Bis auf Item 1 wurden diese Items nur in der JS-Stichprobe verwendet.

Zu jedem Item wurde anhand einer vierstelligen Skala jede Person schriftlich gefragt, ob sie bei dem jeweils beschriebenen Ereignis den Arbeitsplatz ganz bestimmt, möglicherweise, wahrscheinlich nicht oder bestimmt nicht verlassen würde.¹⁾ In der Instruktion waren zuvor die einzelnen Items als mögliche Gründe, die eine Person zum Arbeitsplatzwechsel veranlassen

1) Das Fragebogeninstrument (Instruktion und Items) ist im Anhang D abgedruckt.

könnten, angekündigt worden.

Die Befragten sollten die einzelnen Items mit der Maßgabe beantworten, sie hätten keinen besseren Job in Aussicht.

Die Befragten der JS-Stichprobe sollten die Antworten auf ihren zu erwartenden ersten Arbeitsplatz nach der Entlassung beziehen. Hierdurch sollte gewährleistet werden, daß die Befragten die in den Items beschriebenen Dimensionen der Arbeit / des Betriebs und ihre Antwortreaktionen auf eine möglichst nahe Zukunft beziehen. Darüber hinaus sollte damit die Vorstellung bei den Befragten induziert werden, sie befänden sich noch nicht sehr lange an ihrem Arbeitsplatz.

Bei der Instruktion für die PEER-Stichprobe mußte der Hinweis auf die Entlassungssituation entfallen. Im übrigen wurden dieselben Bedingungen für die Beantwortung beschrieben. Außerdem fehlen bei dem Fragebogeninstrument für die PEER-Stichprobe vier Items zur Stigmatisierung.

5.2 Empirische Überprüfung der Subdimensionen von NA

In den theoretischen Darlegungen (Kap. 3.3, 3.5) war NA als eindimensionales hypothetisches Konstrukt konzipiert worden. Dementsprechend sollte die Skala zur Messung von NA auch als eindimensionale Skala konstruiert werden. Ob NA tatsächlich als ein eindimensionales Konstrukt angesehen werden sollte, ließe sich theoretisch jedoch durchaus in Zweifel ziehen. So wurden bei Theorien der Arbeitszufriedenheit häufig mehrere – als unabhängig voneinander konzipierte – Dimensionen unterschieden (vgl. Kap. 3.3). Die theoretische Nähe des Konstruktes NA zum Konzept der Arbeitszufriedenheit könnte daher auch die theoretische und empirische Unterscheidung verschiedener Dimensionen von NA als zweckmäßig erscheinen lassen. Aus diesem Grunde wurde zunächst geprüft, ob sich – entsprechend den genannten situativen Bedingungen – unterschiedliche Subdimensionen von NA feststellen lassen.

Für die Skalenkonstruktion konnte keine Voruntersuchung durchgeführt werden. Daher mußte die Skalenkonstruktion anhand der beiden vorlie-

genden Stichproben (JS- und PEER-Stichprobe) erfolgen. Dies ist insofern ein Mangel, als möglicherweise zweckmäßige Umformulierungen oder Ergänzungen von Items nicht vorgenommen werden konnten. Dieser Mangel wird - wenn nicht behoben - so doch etwas gemildert durch die Tatsache, daß für die Skalenkonstruktion zwei Stichproben zur Verfügung standen. Die Skalenkonstruktion konnte so an beiden Stichproben parallel durchgeführt werden. Nur jene Items wurden für die Konstruktion der Gesamtskala und der Subskala verwendet, die in beiden Stichproben bestimmte faktoren- und itemanalytische Bedingungen erfüllten.

Die empirische Überprüfung der Subdimensionen ist in Anhang B ausführlich beschrieben. Die Ergebnisse können hier daher kurz zusammengefaßt werden.

Aufgrund von Faktorenanalysen ließen sich für beide Stichproben zwei gleiche Subdimensionen unterscheiden:

Die erste Subdimension kann als Subdimension der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz bezeichnet werden. Hierzu gehören jene Items, die Störungen in den sozialen Beziehungen als möglichen Grund für das Verlassen des Arbeitsplatzes bezeichnen. Sie beziehen sich im einzelnen auf

- die Kritik von Vorgesetzten und Arbeitskollegen an der Arbeitsleistung,
- die Kritik von Vorgesetzten und Kollegen an der Arbeitsmoral,
- unbefriedigende persönliche Beziehungen zu den Kollegen,
- die Kritik der Kollegen wegen der Verletzung informeller Kollegennormen.

Nach itemanalytischen Kriterien wurden 12 Items zur Bildung einer Subskala soziale Beziehungen ausgewählt (Item 2, 6, 8, 9, 10, 20, 26, 27, 29, 30, 33, 34).

Die zweite Subdimension enthält Items, die sich auf den Betrieb und auf die Arbeit beziehen, also auf das technische und formelle betriebliche System. Diese zweite Subdimension umfaßt die Bereiche

- Entlohnung,
- generelle Einschätzung von Arbeit und Betrieb,
- langweilige Arbeit,
- Anspruchsniveau der Arbeit.

Für diese Dimension wurden ebenfalls nach itemanalytischen Kriterien 11 Items ausgewählt (Item 4, 11, 13, 14, 18, 19, 21, 22, 25, 28, 31).

Die im Anhang B näher beschriebenen Faktorenanalysen ließen die Unterscheidung von mehr als zwei Subdimensionen nicht als zweckmäßig erscheinen. Selbst die hier vorgenommene Unterscheidung führte nicht zu zwei voneinander unabhängigen Dimensionen. Die Summenwerte der beiden Subskalen korrelieren positiv in der JS-Stichprobe mit ,39 und in der PEER-Stichprobe mit ,37. Theoretische und empirische Gründe legen jedoch die Unterscheidung der beiden Subdimensionen nahe.

Theoretisch folgt die Unterscheidung der beiden Subdimensionen der in der Kleingruppenforschung und auch in der Betriebssoziologie vorgenommenen Differenzierung des Kohäsionssystems bzw. des Systems informeller betrieblicher Normen und des Leistungssystems bzw. des Systems formeller betrieblicher Normen (s. o., Kap. 3.5). Beide Handlungssysteme oder auch Normensysteme beziehen sich auf unterschiedliche individuelle Bedürfnisse. Im Rahmen des informellen Systems wird vor allem die Befriedigung von Zugehörigkeitsbedürfnissen gesucht. Das formelle System dient – aus der Sicht des Arbeitnehmers – vor allem der physischen Reproduktion, aber auch der Befriedigung der Bedürfnisse nach sozialem Ansehen und Bedürfnisse der Selbstverwirklichung.¹⁾

Der empirische Grund für die Unterscheidung beider Dimensionen liegt in der jeweils unterschiedlichen Ausprägung der Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes. In Situationen, die eine Beeinträchtigung der sozialen Beziehungen bedeuten, bei der Subskala NASB also, besteht im Durchschnitt eher eine Tendenz, am Arbeitsplatz zu bleiben. Der auf die 4 – Punkte-Skala der Einzelitems linear transformierte Mittelwert beträgt bei der JS-Stichprobe 2,12, bei der PEER-Stichprobe 2,07 (vgl. Tabelle 5.1). Hierbei bedeuten Werte unter 2,5 eine Tendenz zum Verbleiben am Arbeitsplatz, während Werte über 2,5 eine Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes anzeigen.²⁾

1) Diese Zuordnung ist eher als idealtypisch zu betrachten. Auch das informelle System kann Möglichkeiten zur Befriedigung von Achtungs- und Selbstverwirklichungsbedürfnissen bieten. Umgekehrt vermag auch das formelle betriebliche System Zugehörigkeitsbedürfnisse, auf dem Weg der Identifikation mit dem Betrieb, zu befriedigen.

2) Die Werte der 4-Punkte-Skala bei den Items wurden bei der Itemanalyse zum Zweck einer eingängigeren Darstellung umgepolt.

Tabelle 5.1 Statistische Kennwerte der beiden Subskalen Soziale Beziehung (NASB) und Arbeit und Betrieb (NAAB) für beide Stichproben

	NASB		NAAB	
	JS	PEER	JS	PEER
$\bar{x}^a$	25,48	24,84	31,88	31,64
$\bar{x}^{*b}$	2,12	2,07	2,80	2,88
s^c	7,31	6,42	6,72	6,14
nW^d	12	12	11	44
hW^e	48	48	11	44

- a $\bar{x}$ = arithmetischer Mittelwert, hohe Werte bedeuten hohe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes
- b $\bar{x}^*$ = arithmetischer Mittelwert, dividiert durch die Anzahl der Items
- c s = Standardabweichung
- d nW = theoretisch niedrigster Skalenwert
- e hW = theoretisch höchster Skalenwert

Demgegenüber besteht bei der Subdimension Arbeit und Betrieb eher eine Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Der linear transformierte Wert des arithmetischen Mittelwertes beträgt für die JS-Stichprobe 2.90, für die PEER-Stichprobe 2.88 (vgl. Tabelle 5.1).

Die unterschiedliche Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei den beiden Subdimensionen von NA sei hier als erstes empirisches Ergebnis zunächst nur festgehalten. Mögliche Interpretationen dieses Ergebnisses werden weiter unten diskutiert. Hier wird zunächst mit der Beschreibung der konstruierten Skalen fortgefahren.

Die relativ homogenen Subskalen NASB und NAAB wurden zusätzlich zu einer Gesamtskala NAG zusammengefaßt. In diese Gesamtskala wurden zwei weitere Items, die eine Benachteiligung bei der Arbeitszuteilung enthalten (Item 23, 32), aufgrund ihrer hohen Trennschärfe für die Gesamtskala mitaufgenommen.¹⁾ Die Gesamtskala ist als Gesamtmaß für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes anzusehen. Sie ist eher heterogener Art, da sie beide Subdimensionen umfaßt. Die Konstruktion heterogener Skalen kann sich durchaus als zweckmäßig erweisen. Nach LIENERT (1961, 287 f.) können heterogene Skalen mit gemischter "Aufgabenschwierigkeit" eine höhere Gültigkeit erreichen als homogene Skalen. Die Heterogenität ist bei der Gesamtskala NAG allerdings nicht extrem. Wie bereits erwähnt, korrelieren die beiden Subskalen positiv miteinander.

Die Items der beiden Subskalen bzw. der Gesamtskala wurden in einem weiteren Schritt nochmals zu Unterskalen zusammengefaßt. Hierfür wurden vor allem inhaltliche, aber auch itemanalytische Kriterien zugrunde gelegt. (vgl. im einzelnen Anhang B). Sie stellen Subdimensionen zweiter Ordnung dar. Allerdings konnten sie durch Faktorenanalysen nicht reproduziert werden. Daher sollen sie auch nicht als eigenständige theoretische Konstrukte interpretiert werden. Die Konstruktion dieser Subskalen zweiter Ordnung – sie werden im folgenden als Unterskalen bezeichnet – dient vielmehr deskriptiven und heuristischen Zwecken.

¹⁾ Diese beiden Items konnten keiner der beiden Subskalen zugeordnet werden, da sie eine mittlere Trennschärfe für beide Subskalen zeigten.

Die Items der Subskala NASB wurden zu folgenden Unterskalen zusammengefaßt:

- 1) Kritik an der Arbeitsleistung seitens des Vorgesetzten bzw. der Kollegen (NASBKL; Item 2, 9, 10, 20)
- 2) Kritik an der Arbeitsmoral seitens des Vorgesetzten bzw. der Kollegen (NASBKM; Item 27, 29, 34).
- 3) Unbefriedigende persönliche Beziehungen zu Kollegen (NASBPB; Item 6, 30, 33).
- 4) Kritik der Kollegen wegen der Verletzung informeller Kollegennormen (NASBVK; Item 8, 26)

Die Unterskalen für die Subskala NAAB wurden wie folgt konstruiert:

- 5) Entlohnung (NAABLO; Item 4, 11, 19)
- 6) Generelle Einschätzung von Arbeit und Betrieb (NAABGE; Item 13, 14, 18).
- 7) Langweilige Arbeit (NAABLA; Item 21, 22)
- 8) Anspruchsniveau der Arbeit (NAABAN; Item 25, 28, 31).

Die beiden nur für die Konstruktion der Gesamtskala verwendeten Items wurden ebenfalls zu einer Unterskala zusammengefaßt:

- 9) Benachteiligung bei der Arbeitszuteilung (NAGBE; Item 23, 32).

Diese 9 Unterskalen erlauben eine differenzierte Beschreibung der Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes.

5.3 Unterschiede zwischen JS- und PEER-Stichprobe in der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes

Eine zentrale Fragestellung der vorliegenden Arbeit lautet:

"Tendieren junge Strafgefangene stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes als Gleichaltrige?"

Über die Beantwortung dieser Frage herrscht in der kriminologischen Literatur eine weitgehende Übereinstimmung. Hierauf wurde bereits mehrfach verwiesen (Kap. 1, 3.4.8). Es scheint empirisch nachgewiesen, daß junge Strafgefangene sehr viel stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen als Gleichaltrige ohne Haft Erfahrung. Allerdings wurde bisher diese These direkt noch nicht überprüft. Die stärkere Neigung zum Verlassen

des Arbeitsplatzes bei jungen Strafgefangenen wurde nur indirekt erschlossen aus dem – zumeist in Gerichtsakten festgehaltenen – relativ häufigen Arbeitsplatzwechsel und aus der relativ geringen Verweildauer an einer Arbeitsstelle – also aus rekonstruierten Verhaltensdaten (vgl. hierzu KOFLER 1980, 96 f.). Dies gilt auch für Vergleichsuntersuchungen wie die Tübinger Jungtäteruntersuchung – auf der KOFLERs Analyse beruht –, die zudem bisher nur selten durchgeführt wurden. Zumeist wurde die stärkere Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes allein aufgrund von Strafgefangenen-Stichproben bzw. aus dem Vergleich unterschiedlicher Strafgefangengruppen (z. B. Rückfällige – Nicht-Rückfällige) erschlossen (vgl. hierzu Kap. 1).

Die vorliegende Arbeit erlaubt zum erstenmal eine direkte Überprüfung der These, junge Strafgefangene tendierten stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes als Gleichaltrige ohne Hafterfahrung. Tabelle 5.2 zeigt die Mittelwerte der Gesamtskala, der Subskalen und der Unterskalen für beide Stichproben sowie die Ergebnisse eines zweiseitigen t-Tests.¹⁾ Bei der Gesamtskala NAG und auch bei den beiden Subskalen NASB und NAAB weist die JS-Stichprobe jeweils etwas höhere Mittelwerte und damit eine etwas höhere Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes auf. Nach dem t-Test sind die Mittelwerte jedoch nicht signifikant auf dem 5%-Niveau.

Auch bei den Unterskalen ergaben sich im wesentlichen keine signifikanten Mittelwertunterschiede. Bei den Unterskalen NASBPB, NAABGE und NAABAN tendiert die PEER-Stichprobe – nicht signifikant – zu einer höheren Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes.

1) Die Anwendung des t-Tests erfordert die Annahme einer Normalverteilung in der Population. Da zumindest bei einigen Unterskalen diese Annahme nicht erfüllt sein dürfte, ist die Anwendung des t-Test dort nicht unproblematisch (vgl. SAHNER 1971, 57 ff.). Die zusätzliche Anwendung des MANN-WHITNEY-U-Tests erbrachte die gleichen Ergebnisse mit einer Ausnahme: Bei der Unterskala NAGBE ergeben sich ebenfalls keine signifikanten Unterschiede. (Zum MANN-WHITNEY-U-Test vgl. Kap. 6.1.3)

Tabelle 5.2: Mittelwerte und Standardabweichungen der Gesamtskala, der Subskalen und der Unterskalen für beide Stichproben und Ergebnisse des zweiseitigen t-Test

Skalen	JS		PEER		t-Test		
	$\bar{x}$ ^a	s ^b	$\bar{x}$	s	t	df	p
Gesamtskala							
NAG	62.80	12.87	61.65	11,44	1.19 ^c	437.16	ns ^d
Subskalen							
NASB	25.48	7.31	24.84	6.42	1.17 ^c	442.36	ns
NAAB	31.88	6.72	31.64	6.14	0.46	721	ns
Unterskalen							
1.NASBKL	9.66	2.86	9.45	2.38	1.03 ^c	466.76	ns
2.NASBKM	6.25	2.31	6.01	2.12	1.30	721	ns
3.NASBPB	5.94	2.08	5.97	1.96	-0.17	721	ns
4.NASBVK	3.62	1.50	3.41	1.45	1.76	721	ns
5.NAABLO	8.98	2.11	8.82	2.03	0.95	721	ns
6.NAABGE	8.80	2.23	8.83	2.02	-0.14	721	ns
7.NAABLA	5.97	1.75	5.74	1.80	1.59	721	ns
8.NAABAN	8.13	2.38	8.25	2.19	-0.64	721	ns
9.NAGBE	5.44	1.63	5.17	1.54	2.04	721	< .05

a $\bar{x}$ = arithmetischer Mittelwert

b s = Standardabweichung

c t-Test mit separater Varianzschätzung aufgrund unterschiedlicher Varianzen in beiden Stichproben

d ns = nicht signifikant, $p \geq 0.5$

Die einzige Ausnahme bildet die Unterskala NAGBE. Hier neigen junge Strafgefangene signifikant stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes als die Gleichaltrigen ohne Hafterfahrung.

Dieses Ergebnis: keine Unterschiede zwischen jungen Strafgefangenen und Gleichaltrigen ohne Hafterfahrung in der Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes, bedarf einer eingehenden interpretierenden Kommentierung. Die empirischen Evidenzen, daß sich junge Strafgefangene von Nicht-Straftätern bzw. Rückfälligen von Nicht-Rückfälligen in ihrem Arbeitsverhalten deutlich unterscheiden, sind so überzeugend, daß das hier vorgefundene Ergebnis nicht einfach als Widerlegung bisheriger Annahmen über den Zusammenhang zwischen Inhaftierung und Tendenzen zum Verlassen des Arbeitsplatzes interpretiert werden kann.

Für die Interpretation der hier vorgefundenen Ergebnisse ist es notwendig, sich nochmals die Probleme der aufgrund von Aktenanalysen vorgefundenen Zusammenhänge zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Straffälligkeit bzw. Rückfälligkeit zu vergegenwärtigen. Sie wurden bereits in Kap. 1 ausführlich erörtert. Dort wurde zunächst auf die Problematik einer kausalen Interpretation der empirisch vorgefundenen Ergebnisse hingewiesen, die sich vor allem aus den Mängeln des Untersuchungsdesigns - gemessen an experimentellen Untersuchungsanordnungen - ergibt. Die gleichen Mängel bestehen grundsätzlich auch in dieser Untersuchung. Zwar wurde durch das Quotenverfahren eine relativ große Vergleichbarkeit zwischen JS- und PEER-Stichprobe hergestellt (vgl. Kap. 4). Dennoch läßt der Ex-post-facto-Design auch hier letztlich kausale Interpretationen nicht zu. Die fehlenden signifikanten Unterschiede zwischen JS- und PEER-Stichprobe hinsichtlich der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes sollen daher auch nicht als sicherer Nachweis dafür angesehen werden, die Inhaftierung wirke sich nicht auf NA aus.^{1) 2)} Eine solche Interpretation

1) In den in Kap. 1 erwähnten Aktenuntersuchungen wurde der Zusammenhang Arbeitsverhalten - Straf- bzw. Rückfälligkeit - in anderer Richtung interpretiert. Dort ging es um den Einfluß des Arbeitsverhaltens auf strafbares Verhalten. Das Problem der Kausalinterpretation stellt sich aber für beide Fragestellungen in gleicher Weise.

2) Die Interpretation eines empirisch nicht festgestellten Zusammenhanges zwischen Variablen als nicht vorhandener Einfluß der einen Variablen auf die andere ist ebenfalls kausaler Art.

verbietet sich schon deshalb, weil die PEER-Stichprobe sich auch in der kriminellen Karriere von der JS-Stichprobe unterscheidet.¹⁾ Ferner ist trotz der Quotenauswahl bei der PEER-Stichprobe dort die biographische Belastung nicht so stark ausgeprägt wie bei der JS-Stichprobe, da nicht alle Belastungsmerkmale bei den Auswahlverfahren für die PEER-Stichprobe berücksichtigt werden konnten.²⁾

Als zweites ist bei der Erörterung der hier vorgefundenen Ergebnisse – im Unterschied zu den Ergebnissen der Aktenanalyse – die unterschiedliche Definition bzw. der unterschiedliche theoretische Stellenwert der jeweils verwendeten Arbeitsvariablen zu diskutieren. Den bisherigen Untersuchungen über den Zusammenhang zwischen Variablen zum Arbeitsverhalten und Straf- bzw. Rückfälligkeit liegt im allgemeinen keine explizite Theorie zugrunde. Folglich sind in der Regel auch die verwendeten Begriffe nicht theoretisch definiert oder expliziert. Häufig werden sie auch den Akten der Gerichte und von Behörden, die die Erhebungsgrundlage für die meisten dieser Untersuchungen darstellen, entnommen (vgl. hierzu die in Anhang A zitierten Untersuchungen). Die Messung der Variablen zum Arbeitsverhalten zeigt jedoch, daß zumeist auf Verhaltensmerkmale abgestellt wird.³⁾ Häufig finden sich allerdings auch evaluative Einschätzungen des Arbeitsverhaltens, die dann auch als Indikatoren für Einstellungs- und Persönlichkeitsmerkmale gedeutet werden (vgl. hierzu Kap. 1.).

In der vorliegenden Untersuchung wurde demgegenüber nicht Verhalten, sondern ein theoretisches Konstrukt, ein psychisches Merkmal (OPP 1972, 45 ff.) im Rahmen eines theoretischen Modells definiert, expliziert und schließlich gemessen. Das in dieser Untersuchung vorgefundene, von den früheren Untersuchungen abweichende Ergebnis könnte also auf die Verschiedenartigkeit der untersuchten Variablen zurückzuführen sein. NA als Handlungstendenz darf nicht gleichgesetzt werden mit tatsächlichem Verhalten.⁴⁾

1) Aufgrund des bestehenden Sanktionssystems ist mit der fehlenden Haft- erfahrung bei der PEER-Stichprobe in der Regel auch eine geringere (oder gar nicht vorhandene) kriminelle Karriere verbunden.

2) So ist z. B. in der PEER-Stichprobe der Anteil der Personen ohne Be- zugspersonenwechsel wesentlich höher als in der JS-Stichprobe.

3) Meistens wird die Häufigkeit des Arbeitsstellenwechsels als Indikator herangezogen (vgl. Kap. 1; Anhang A).

4) Vgl. hierzu Kap. 3.5

Nun ist auch in den früheren Untersuchungen zu diesem Problembereich von psychischen Merkmalen die Rede. Arbeitsunstetigkeit, Arbeitsbummellei, Arbeitsscheu werden jungen Strafgefangenen (bzw. Straftätern) als psychische Merkmale zugeschrieben und zwar aufgrund von Verhaltensmerkmalen. Da diese Begriffe in der Regel nicht hinreichend definiert und zudem die Operationalisierungen problematisch sind, erscheint der Schluß von den Verhaltensmerkmalen auf Persönlichkeits- bzw. Einstellungsmerkmale nicht statthaft. Die in der vorliegenden Untersuchung vorgenommenen theoretischen Definitionen von NA und die entsprechende Messung dieser Variablen spricht für die Gültigkeit der hier vorgefundenen Ergebnisse.

Der Mangel der Aktenanalyse liegt also in dem Schluß von der Verhaltens-ebene auf die Ebene psychischer Merkmale. Jenseits dieses Mangels bleibt jedoch die Frage offen, aus welchen Gründen die - als empirisch bestätigt angesehene - geringe Kontinuität des Arbeitsverhaltens bei der Messung des theoretischen Konstrukts NA keine Entsprechung fand. Auch wenn Arbeitsverhalten und NA unterschiedlichen theoretischen Ebenen angehören, wäre doch eine gewisse Korrespondenz zwischen beiden Variablen zu erwarten gewesen.

Zur weiteren Klärung dieser Frage muß - als drittes - diese "Korrespondenz" weiter erörtert werden. Eine Korrespondenz hohe NA - geringe Kontinuität des Arbeitsverhaltens erscheint dann plausibel, wenn - bei hoher NA - ein häufiger Arbeitsplatzwechsel (Verhalten) als Ergebnis einer freiwilligen von der Person zu vertretenden Entscheidung interpretiert wird. Wenn diese Person aufgrund der Entscheidung anderer (z. B. des Arbeitgebers) seinen Arbeitsplatz verliert, wird man eine Korrespondenz NA - Verhalten nicht annehmen. Die in den Aktenuntersuchungen verwendeten Variablen zur Kontinuität des Arbeitsverhaltens geben über die Gründe des Arbeitsplatzwechsels bzw. für das Verlassen des Arbeitsplatzes keine Auskunft. Die dort festgestellte geringe Kontinuität des Arbeitsverhaltens kann möglicherweise also auch auf überdurchschnittlich häufige Entlassungen durch den Arbeitgeber, auf Unterbrechungen wegen Verhaftungen, auf Krankheit zurückzuführen sein.

Die in den Aktenuntersuchungen verwendeten Variablen erfassen damit auch Verhaltensweisen, die mit NA nicht sinnvoll in Verbindung gebracht werden können. Diese fehlende Korrespondenz zwischen den Verhaltensvariablen und NA kann ein weiterer Grund für die diskrepanten empiri-

schen Ergebnisse darstellen.¹⁾ Auf eine wichtige Ausnahme ist hier allerdings hinzuweisen. Die Tübinger Jungtäteruntersuchung ergab u. a., daß nur 12% der Gefangenen, aber 77% der Vergleichsstichprobe die bisherige Tätigkeit erst dann aufgaben, wenn sie eine neue Arbeitsstätte gefunden hatten. 61% der Gefangenen, aber nur 5% der Vergleichsstichprobe wechselten ihre Arbeitsstelle regelmäßig, ohne eine konkrete Arbeitsstelle in Aussicht zu haben. Auf den ersten Blick stellt dieses Ergebnis die Validität der hier nicht bestätigten NA-Unterschiede zwischen JS- und PEERs in Frage. Es ist jedoch zu bedenken, daß die Untersuchungspersonen in der Tübinger Jungtäteruntersuchung älter sind, die Vergleichsstichprobe dort der Normalpopulation entstammt und vor allem, daß diese Zahlen ebenfalls keine Informationen darüber enthalten, wer den Arbeitsplatzwechsel veranlaßt hat.

Viertens ist schließlich auf einen die Beziehung Arbeitsverhalten - Straf- bzw. Rückfälligkeit möglicherweise verzerrenden Effekt hinzuweisen, der sich daraus ergibt, daß das "aktenkundige" Arbeitsverhalten in den Prozeß der Definition von Straf- bzw. Rückfälligkeit eingehen kann (vgl. hierzu Kap. 1). Der empirisch festgestellte Zusammenhang zwischen Arbeitsverhalten und Straf- bzw. Rückfälligkeit wäre also wenigstens teilweise auch Ergebnis eines Definitionsprozesses im Sinn der Labeling-Theorie (vgl. Kap. 3.4.7.6), ein entsprechender tatsächlicher Zusammenhang könnte hierdurch künstlich erhöht sein. Das hier vorgefundene Ergebnis ist solchen Verzerrungen nicht ausgesetzt und kann insoweit als verlässlicher angesehen werden.

Die bisherige Diskussion der Ergebnisse des JS-PEER-Vergleichs erfolgte vor dem Hintergrund der Ergebnisse früherer Untersuchungen. Daß sich junge Strafgefangene und die Vergleichsstichprobe im wesentlichen nicht hinsichtlich ihrer Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes unterscheiden, könnte jedoch auch durch Umstände begründet sein, die in der Untersuchung selbst liegen. So könnte die weitgehende, wenn auch nicht exakte Vergleichbarkeit beider Stichproben hinsichtlich der biographischen Merkmale die gleiche Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bedingen. Ferner könnten tatsächlich vorhandene Unterschiede beider Stichproben hinsichtlich NA durch Messungseffekte überlagert werden, z. B. durch Effekte der sozialen Erwünschtheit oder durch Zustimmungstendenzen.

Gegen die Wirksamkeit von Erwünschtheitseffekten spricht, daß die Fragebogen schriftlich beantwortet wurden und daher für die Befragten aus

¹⁾ Diese fehlende Korrespondenz ist darüberhinaus ein weiterer Grund dafür, daß der in den Aktenuntersuchungen häufig vorgenommene Schluß von der Verhaltensebene auf die Ebene theoretischer Konstrukte unzulässig ist.

"erwünschten Antworten" keine für die Interviewsituation positiven Effekte subjektiv herleitbar gewesen sein dürften. Möglicherweise wirksam gewordene Zustimmungseffekte hätten sich kaum vermeiden lassen, da eine Umpolung von Items – als eine Möglichkeit, ihnen zu begegnen – nicht möglich war. Alle Situationen mußten negativ beschrieben werden, damit sie als mögliche Begründung für das Verlassen des Arbeitsplatzes angenommen werden konnten.

Zusammenfassend läßt sich also feststellen: Der durch Aktenanalysen festgestellte Zusammenhang zwischen Straf- bzw. Rückfälligkeit und Arbeitsverhalten muß aufgrund der hier nicht festgestellten NA-Unterschiede zwischen Strafgefangenen und Gleichaltrigen mit ähnlicher Sozialisationsbiographie, aber ohne Hafterfahrungen zurückhaltend interpretiert werden. Insbesondere erscheint es unzulässig, von den in Aktenanalysen betrachteten, auf Arbeit bezogenen Verhaltensmerkmale auf psychische Merkmale zu schließen.

Abschließend hierzu sei noch kurz auf die einzige Unterskala hingewiesen, bei der sich ein signifikanter Unterschied zwischen JS- und PEER-Stichprobe zeigt. Bei Benachteiligung bei der Arbeitszuteilung (NAGBE) neigen junge Strafgefangene signifikant stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes als Gleichaltrige ohne Hafterfahrung.¹⁾ Das "Zuschieben unangenehmer Arbeit" wird von jungen Strafgefangenen offenbar in stärkerem Maße als nicht tolerierbar angesehen. Warum junge Strafgefangene gerade bei dieser Unterskala "sensibler" reagieren als die PEERs, könnte vor allem darauf zurückzuführen sein, daß die dieser Unterskala zugrunde liegenden Items mehr als die übrigen einen sozialen Vergleich implizieren. Sie bringen eine Benachteiligung gegenüber anderen Kollegen bei der Arbeitszuteilung zum Ausdruck. Dieser Stimulus ruft möglicherweise Empfindungen des Ausgrenztwerdens, des Stigmatisiertwerdens hervor, denen sich viele Strafgefangene nicht anders als durch Flucht glauben entziehen zu können. Er wird von dem Betroffenen als weiteres Element eines abweichenden sozialen Selbsts (FREY 1981, 46 ff.) interpretiert, gegen das der Betroffene sich jedoch wehrt in dem Bestreben einer Aufrechterhaltung bzw. Erzielung eines konformen sozialen Selbst. Die stärkere Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes ist möglicherweise ein Versuch, das "personale Selbst" (FREY 1981, 48 ff.) als Nicht-abweichender, als "Normaler", aufrechtzuerhalten.

1) Bei der Anwendung eines zweiseitigen MANN-WHITNEY-U-Tests ergab sich ebenfalls kein signifikanter Unterschied. Bei einem einseitigen Test, der hier ebenfalls vertretbar gewesen wäre, zeigt sich allerdings ein signifikanter Unterschied auf dem 5%-Niveau.

5.4 Meßergebnisse zu NA als Begründung für das Verlassen des Arbeitsplatzes

Bisher wurde NA als dispositionelle Variable, als theoretisches Konstrukt, als psychisches Merkmal betrachtet. Diese Explikation der theoretischen Variable NA folgt dem positivistischen Erklärungsmodell bzw. dem des kritischen Rationalismus (s. o., Kap. 2). Dementsprechend wurde auch bisher das Instrument "NA" als Operationalisierung einer solchen dispositionellen Variable verwendet.

Gerade die Bestimmung des Fragebogeninstruments, eine Disposition zu messen und damit Situation und Handlung zu verbinden, ermöglicht es auch, daß die Ergebnisse des Fragebogeninstruments analog einer handlungstheoretischen Methodologie interpretiert werden können.

Was bedeutet hier Anwendung einer "handlungstheoretischen" Methodologie? Nichts anderes als die Interpretation der Antworten auf die einzelnen Items als Angaben über (individuelle) Gründe für ein Verlassen des Arbeitsplatzes. Nun unterscheidet sich die hier vorzunehmende "handlungstheoretische" Interpretation von der sonst üblichen.

Eine handlungstheoretische Interpretation setzt im Normalfall voraus, daß eine Handlung bereits erfolgt ist und im Nachhinein versucht wird zu erhellen, aus welchen Gründen diese Person in dieser Weise handelte. Mit "Gründen" ist dabei vor allem der individuelle Sinn gemeint, mit dem die Person ihr Handeln verbindet. Hierbei wird vorausgesetzt, daß die handelnde Person sich des gemeinten Sinnes bewußt war. Darüber hinaus sind handlungstheoretische Deutungen denkbar, die sich nicht mit dem der Person bewußten Sinne begnügen, sondern die zusätzlich auch der handelnden Person unbewußte Gründe berücksichtigen. In jedem Fall stellt die handlungstheoretische Deutung den Versuch dar, den subjektiv gemeinten Sinn und möglicherweise auch "objektiv" vorhandene Gründe für eine Handlung festzustellen.¹⁾

1) Man bewegt sich sehr schnell auf erkenntnistheoretische Abgründe zu, wenn man versucht, die Voraussetzungen für die Möglichkeiten alltäglichen und dann auch wissenschaftlichen Verstehens zu erhellen. "Objektivität" kann in diesem Zusammenhang nur bedeuten, daß eine Theorie existiert, die besagt, daß unter ganz bestimmten persönlichen oder Umweltbedingungen Personen mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in einer bestimmten Weise handeln. Das heißt: hier bestehen Übergänge zwischen der positivistischen Methodologie bzw. derjenigen des kritischen Rationalismus und einer handlungstheoretischen Methodologie (vgl. hierzu im einzelnen Kap. 2, 3.3.1.2).

Hier kann es nur darum gehen zu ermitteln, in welchen Situationen junge Strafgefangene mit welcher Intensität dazu neigen, den Arbeitsplatz zu verlassen.

In Tabelle 5.3 sind die auf die ursprüngliche 4-polige Skala linear transformierten Mittelwerte für die Unterskalen, die Subskalen und die Gesamtskala wiedergegeben. Geringe Werte bedeuten eine geringe, hohe Werte eine starke Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes.

In beiden Stichproben liegen die Mittelwerte für die Gesamtskala NAG fast genau in der theoretischen Skalenmitte. Dies ist eine für die Gesamtskala durchaus erwünschte Konsequenz der Tatsache, daß bei der Gesamtskalenbildung etwa die gleiche Anzahl von Items mit Schwierigkeitskoeffizienten von unter 50 und über 50 berücksichtigt wurden. Bei der Betrachtung der (transformierten) Mittelwerte fällt auf, daß die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in Problemsituationen, die die sozialen Beziehungen betreffen, eher gering ist ($\bar{x}^* = 2.12$ in der JS-, $\bar{x}^* = 2.07$ in der PEER-Stichprobe bei der Subskala NASB). Es besteht in solchen Situationen eher die Tendenz, am Arbeitsplatz zu verbleiben. Demgegenüber neigen junge Strafgefangene und auch die "PEERs" eher zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn bestimmte auf die auszuführende Arbeit und den Betrieb bezogene, potentiell unbefriedigende Bedingungen vorliegen ($\bar{x}^* = 2.90$ in der JS-, $\bar{x}^* = 2.88$ in der PEER-Stichprobe bei der Subskala NAAB).

Handlungstheoretisch formuliert heißt dies, daß für junge Straftäter und Gleichaltrige in der Tendenz nicht Probleme in den sozialen Beziehungen, sondern mit der Arbeit und dem Betrieb verbundene Zustände (als Begründung für das Verlassen des Arbeitsplatzes) bedeutsam sind. Diese in den Mittelwerten der Subskalen zum Ausdruck kommende Tendenz zeigt sich jeweils auch bei allen Unterskalen, die aus den Items der jeweiligen Subskala gebildet wurden.

Zunächst zu den Unterskalen der Subskala NASB. Hierzu gehören die Unterskalen 1 bis 4. Die geringste Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes besteht bei der Kritik der Kollegen wegen der Verletzung informeller Kollegennormen (NASBVK : $\bar{x}^* = 1.81$ in der JS-, $\bar{x}^* = 1.70$ bei der PEER-Stichprobe). Der Vorwurf seitens der Kollegen, der Befragte würde sich beim

Tabelle 5.3: Linear - auf eine 4-Punkte-Skala - transformierte Mittelwerte der 9 Unterskalen, der beiden Subskalen und Gesamtskala zur NA für beide Stichproben

	JS	PEER
Unterskala	$\bar{x}^*$	$\bar{x}^*$
4 NASBVK	1.81	1.70
3 NASBPB	1.98	1.99
2 NASBKM	2.08	2.00
1 NASBKL	2.42	2.36
8 NAABAN	2.71	2.75
6 NAABGE	2.93	2.94
7 NAABLA	2.99	2.87
5 NAABLO	2.99	2.94
9 NAGBE	2.72	2.59
Subskalen		
1 NASB	2.12	2.07
2 NAAB	2.90	2.88
Gesamtskala		
NAG	2.51	2.47

Chef einschmeicheln bzw. der Befragte arbeite zuviel – diesen Inhalt haben die dieser Unterskala zugrundeliegenden Items – bildet offenbar für die überwiegende Mehrzahl der Befragten keinen Anlaß, den Arbeitsplatz zu verlassen.

Eine geringe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes ist auch dann gegeben, wenn persönliche Beziehungen zu Kollegen als potentiell unbefriedigend erlebt werden (NASBPB: $\bar{x}^* = 1.98$ in der JS-, $\bar{x}^* = 1.99$ in der PEER-Stichprobe). Auch hier besteht noch eine relativ starke Tendenz zum Verbleiben am Arbeitsplatz.

Nur wenig geringer ist die Tendenz zum Verbleiben am Arbeitsplatz, wenn Kollegen oder Vorgesetzte Kritik an der Arbeitsmoral üben (NASBKM : $\bar{x}^* = 2.08$ in der JS-, $\bar{x}^* = 2.00$ in der PEER-Stichprobe). Kritik seitens der Vorgesetzten oder Kollegen wegen Unpünktlichkeit oder sogar der ungerichte Vorwurf, ein Faulenzer zu sein, bildet für die Mehrzahl der Befragten in beiden Stichproben keinen Anlaß, den Arbeitsplatz zu verlassen.

Sensibler reagieren die Befragten in beiden Stichproben, wenn seitens der Kollegen oder Vorgesetzten Kritik an der Arbeitsleistung geübt wird (NASBKL : $\bar{x}^* = 2.42$ in der JS-, $\bar{x}^* = 2.36$ in der PEER-Stichprobe). Insgesamt besteht jedoch hier noch eine leichte Tendenz zum Verbleiben am Arbeitsplatz.

Bei potentiell als unbefriedigend erlebten sozialen Beziehungen besteht also insgesamt eher eine Tendenz zum Verbleiben am Arbeitsplatz, auch wenn die Unterskalen im einzelnen betrachtet werden (bei der Subskala NASB war bereits diese Tendenz festgestellt worden). Die Tendenz zum Verbleiben am Arbeitsplatz ist besonders groß, wenn die Kollegen ein Verhalten des Betroffenen kritisieren, das gegen Kollegennormen verstößt (NASBVK) oder wenn emotionale Beziehungen zu den Kollegen außerhalb des Arbeitsbereiches als potentiell problematisch angesehen werden können (NASBPB). In beiden Fällen, sprich Unterskalen, handelt es sich um Situationen, in denen es um das Verhältnis des Betroffenen zum informellen betrieblichen Normensystem geht. Die Tendenz zum Verbleiben am Arbeitsplatz wird dann geringer, wenn in den potentiell problematischen Situationen das Verhalten des Betroffenen vor dem Hintergrund formeller betrieblicher Arbeitsnormen kritisiert wird. Gegenüber NASBPB

nimmt die Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei der Kritik an der Arbeitsmoral (NASBKM) etwas, bei der Kritik an der Arbeitsleistung (NABSKL) deutlich ab.

Geht man davon aus, daß die Tendenz zum Verbleiben um so geringer wird, je größer die Situation den Betroffenen in seiner Selbstdefinition in Frage stellt, dann könnte aus den Ergebnissen in einem Umkehrschluß gefolgert werden, die JS und auch die PEERs definierten sich selbst vor allem vor dem Hintergrund des formellen betrieblichen Normensystems. Die Anerkennung der eigenen "Leistungen" im allgemeinen Sinne erscheint für die JS und PEERs wichtiger als die Integration in das informelle Kollegensystem.¹⁾ Diese Vermutung muß jedoch durch weitere empirische Untersuchungen überprüft werden. Mit dieser Interpretation steht jedenfalls in Einklang, daß die Tendenz zum Verbleiben am Arbeitsplatz in beiden Stichproben in eine Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes übergeht, wenn auf Situationen abgestellt wird, die sich in erster Linie auf die Arbeit und den Betrieb beziehen.

Eine Tendenz zum Verlassen zeigt sich - wenn auch noch nicht stark ausgeprägt - wenn das Anspruchsniveau der Arbeit gering erscheint (NAABAN : $\bar{x}^* = 2.71$ in der JS-, $\bar{x}^* = 2.75$ in der PEER-Stichprobe), d. h. wenn die eigenen Fähigkeiten höher als die durch die Arbeit geforderten eingeschätzt werden oder wenn die Lern- und auch die Aufstiegsmöglichkeiten gering eingestuft werden. Die relativ geringe Ausprägung der Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes mag darauf zurückzuführen sein, daß JS- und PEER-Stichprobe gerade jene Merkmale nicht aufzeigen, die mit einem höheren Anspruchsniveau verbunden sind, wie z. B. höhere Bildung, höherer beruflicher Status (vgl. hierzu z. B. HOLTZ 1969, zit. nach ARGYRIS 1973, 145; KOHN 1969, KOHN & SCHOOLER 1969, beide zit. nach ARGYRIS 1973, 153 f.; CURRIE 1973; SCHUH 1967).

1) BLATH, DILLIG & FREY (1980, 27) heben demgegenüber die Bedeutung der Integration in das informelle Kollegensystem für die Reintegration hervor. Möglicherweise müssen aufgrund der vorangegangenen Interpretationen - treffen sie zu - die Möglichkeiten der sozialen Reintegration auf dem Wege der Integration in die informelle Kollegengruppe skeptischer eingeschätzt werden, als es dort geschehen ist.

Eine stärkere Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes liegt dann vor, wenn die betriebliche Situation und die Arbeit pauschal als unbefriedigend erscheinen (NAABGE : $\bar{x}^* = 2.93$ in der JS-, $\bar{x}^* = 2.94$ in der PEER-Stichprobe), wenn die Arbeit als langweilig angesehen wird (NAABLA : $\bar{x}^* = 2.99$ in der JS-, $\bar{x}^* = 2.87$ in der PEER-Stichprobe) und wenn die Entlohnung zu gering erachtet wird (NAABLO : $\bar{x}^* = 2.99$ in der JS-, $\bar{x}^* = 2.94$ in der PEER-Stichprobe).

Auch bei Benachteiligungen bei der Arbeitszuteilung besteht eher eine Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes, die jedoch vor allem in der PEER-Stichprobe nicht so stark ausgeprägt ist wie bei den Unterskalen zu NAAB (NAGBE : $\bar{x}^* = 2.72$ bei der JS-, $\bar{x}^* = 2.59$ in der PEER-Stichprobe).¹⁾

Interpretiert man die in den Items beschriebenen Situationen als mögliche Begründungen für das Verlassen des Arbeitsplatzes, so ergibt sich, daß Probleme in den sozialen Beziehungen zu Vorgesetzten und Kollegen eher nicht bzw. selten als subjektive Begründungen für das Verlassen des Arbeitsplatzes gelten, insbesondere dann, wenn diese Probleme nicht mit Anforderungen des formellen betrieblichen Normensystems in Verbindung stehen. Demgegenüber können Aspekte der Arbeitstätigkeit, ob generell oder spezifisch, den beiden Stichproben eher als Gründe bzw. Begründungen für das Verlassen des Arbeitsplatzes dienen.

Wird dieses Ergebnis auch durch Ergebnisse anderer Untersuchungen gestützt? Diese Frage ist deshalb nur schwer zu beantworten, weil viele Untersuchungen, die das Thema Arbeitsplatzwechsel behandeln, andere theoretische Begriffe, andere Operationalisierungen, andere Untersuchungsdesigns und andere Stichproben verwenden. Bei der theoretischen Definition der Variablen liegt das Problem vor allem darin, daß in der vorliegenden Untersuchung NA definiert ist mit der Maßgabe, daß kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Diese theoretische Einschränkung findet sich in keiner der durchgesehenen empirischen Untersuchungen. Dieser Unterschied in der Definition erscheint um so bedeutsamer, als empirische Untersuchungen ergeben haben, daß bei der Mehrzahl der

1) Auf mögliche Gründe für die Unterschiede zwischen beiden Stichproben bei dieser Unterskala wurde bereits hingewiesen (Kap. 5.3).

untersuchten Arbeitsplatzwechsel eine rationale Güterabwägung und Vorbereitung stattfand (GRAY 1975, 33; KNOD 1974; RONAN 1967, zit. nach RONAN 1970, 6). Auch der berufliche Status, das Alter der Personen, die Dauer der Zugehörigkeit zu einem Betrieb spielen bei der Frage des Arbeitsplatzwechsels eine große Rolle (vgl. z. B. zusammenfassend LYONS 1972; SCHUH 1967, 140, 145 f.; siehe auch VAN DER MERWE & MILLER 1971; SHEPPARD 1967).

Bei allen Vorbehalten hinsichtlich der Vergleichbarkeit zeigen sich jedoch gewisse ähnliche Ergebnisse zu anderen Untersuchungen. Nach ERTELT & HÖHN (1974, 210 f.) gaben von jungen Ungelernten als Gründe für einen vorgenommenen Betriebswechsel an:

- 35,0% zu wenig Verdienst
- 13,7% keine Lust mehr
- 10,0% Arbeit körperlich zu schwer
- 8,7% schlechtes Betriebsklima
- 7,7% persönliche Gründe
- 5,6% unverschuldeter Wechsel

Dieses Ergebnis deckt sich mit der hohen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei den Unterskalen NAABLO, NAABGE. "Zu geringer Verdienst" wurde auch von gewerblichen Arbeitnehmern als häufigster Grund für den ersten freiwilligen Berufswechsel genannt (25%), gefolgt von "mangelnder Sicherheit" (16%), "weil die Arbeit nicht gefiel" (14%), "wegen zu geringer Aufstiegsmöglichkeiten" (5%) (ABEL 1957, zitiert nach SCHARMANN 1965, 224).¹⁾

Neben den angegebenen Gründen für einen tatsächlichen Wechsel können auch Angaben über Gründe für eine Weiterempfehlung des Betriebes (KUHLMAYER & BLUME 1966) oder Angaben über Gründe dafür, daß man nicht noch einmal die gegenwärtige Arbeit annehmen würde, zum Vergleich herangezogen werden. In der Untersuchung von KUHLMAYER & BLUME (1966, 110) nennen von den 23% der befragten männlichen und weiblichen Ungelernten als wichtigste Gründe allgemeine Arbeitsbedin-

¹⁾ KLUGE & MAJOLI (1978, 23) zitieren allerdings ABEL mit einer anderen auf Jugendliche bezogenen Aussage: "Zusagende Arbeit, menschliche Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten im Betrieb und ein 'sicherer Arbeitsplatz' sind eher ausschlaggebend für den Verbleib im Betrieb als hoher Verdienst". Dem stehen die vorliegenden empirischen Evidenzen jedoch entgegen.

gungen , schlechtes Betriebsklima, unangenehme Arbeit und schlechte Verdienstmöglichkeiten. Nach SCHARMANN (1967, 188) nennen befragte junge Arbeiter auf die Frage nach dem Grund dafür, weshalb sie den jetzigen Beruf nicht nochmal wählen würden, an erster Stelle "kein Interesse, lieber anderen Beruf", gefolgt von "keine Aufstiegschancen", "schmutzige Arbeit", "Arbeit eintönig, keine Verantwortung", "geringer Verdienst", u. a.

Diese Fragen zielen mehr auf die Arbeitszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit. Dies mag auch der Grund dafür sein, daß ein zu geringer Verdienst seltener als Grund für eine negative Bewertung der derzeitigen Tätigkeit herangezogen wird. Die These, daß vor allem arbeitsbezogene Aspekte für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bedeutsam sind, wird auch teilweise durch eine Untersuchung von NICHELSON, WALL & LISCHERON (1977, 504 f.) bestätigt. Bei einer stufenweisen multiplen Regression, bei der 6 Zufriedenheitsskalen die Prädiktoren und die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes ("Propensity to leave") das Kriterium bilden, zeigt sich die Zufriedenheit mit der Arbeit selbst als weitaus stärkster Prädiktor. Allerdings erwies sich dort als zweitstärkste Prädiktorvariable die Zufriedenheit mit den Kollegen ("Co-workers"). Dies widerspricht den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung. Allerdings erhöht sich bei der Einführung der zweiten Prädiktorvariable der multiple Korrelationskoeffizient lediglich von .61 auf .63, so daß die durch die zweite Prädiktorvariable erklärte Varianz - die in der Untersuchung nicht gesondert ausgewiesen wurde - als gering einzustufen ist. Bei den übrigen Zufriedenheitsprädiktoren lag der F-Wert für die jeweils zusätzlich erklärte Varianz unter dem Wert 1.0, d. h. diese Zufriedenheitsmaße erwiesen sich im Rahmen der multiplen Regression als bedeutungslos. Insbesondere auch eine geringe Zufriedenheit mit dem Verdienst erbrachte keine zusätzliche Varianzaufklärung.

Theoretische Erklärungen für das hier gefundene und auch mit sonstigen Untersuchungsergebnissen weitgehend übereinstimmende Ergebnis, daß für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes vor allem direkt mit der Arbeit und dem formellen betrieblichen System verbundene Situationen bzw. Ereignisse bedeutsam sind und weniger Probleme der sozialen informellen Beziehung, werden in dem folgenden Abschnitt über Arbeitsorientierungen und NA diskutiert.

Zu den Erklärungsmöglichkeiten sei hier nur das folgende angemerkt. HERZBERGs zwei Faktorentheorie - wendet man sie entsprechend auf die Neigungen zum Verlassen des Arbeitsplatzes an, d. h. prognostiziert man, daß vor allem "Hygiene-Faktoren", die Unzufriedenheit hervorrufen, auch Gründe zum Verlassen des Arbeitsplatzes darstellen - wird durch die vorliegende Untersuchung nicht bestätigt. Bei Problemen in den sozialen Beziehungen, die HERZBERG zu den Hygiene-Faktoren zählt, besteht sogar eher eine Tendenz zum Verbleiben am Arbeitsplatz. Eine Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes besteht dagegen sowohl bei unbefriedigendem Arbeitsinhalt ("Motivator" im Sinne von HERZBERG) als auch bei geringem Lohn ("Hygiene-Faktor").

FRIEDLANDER & WALTON (1964), die HERZBERGs Theorie auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes angewendet und an Naturwissenschaftlern und Ingenieuren überprüft hatten, sahen dagegen diese Theorie durch ihre Untersuchung bestätigt. Unterschiedliche Meßmethoden und Stichproben könnten für die divergierenden Ergebnisse verantwortlich sein.

6. Arbeits- bzw. generelle Orientierungen und die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes

Wie in Abschnitt 3. 3 ausführlich dargestellt, wird das Konstrukt NA als Teil eines kognitiv-motivationalen Modells konzipiert. Generelle Orientierungen bilden wesentliche Bestandteile dieses Modells. Ziel dieses Kapitels ist es, einige Zusammenhänge zwischen generellen Orientierungen und Arbeitsorientierungen einerseits und NA andererseits empirisch zu überprüfen.

Zunächst werden generelle und Arbeitsorientierungen für sich betrachtet (Kap. 6.1). Anschließend werden die theoretischen und empirischen Zusammenhänge zwischen generellen und Arbeitsorientierungen einerseits und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes andererseits dargelegt (Kap. 6.2).

6.1. Arbeitsorientierungen und generelle Orientierungen

6.1.1 Explikation der theoretischen Variablen

Die folgende Analyse erfordert einen kurzen Rückblick auf die theoretischen Ausführungen in Kap. 3.3. Generelle Orientierungen wurden dort (vgl. Kap. 3.3.2.2.) als grundlegende kognitiv-motivationale Muster beschrieben, mit deren Hilfe sich Menschen mit ihrer eigenen Person und mit ihrer physiologischen und sozialen Umwelt auseinandersetzen. Als Arbeitsorientierungen wurden jene kognitiv-motivationalen Muster bezeichnet, die die individuelle Bedeutung der Arbeit, insbesondere die Vorstellungen über die Instrumentalität der Arbeit für die Realisierung genereller Orientierungen zum Ausdruck bringen. Bei beiden Orientierungsformen lassen sich zwei Arten von Dimensionen unterscheiden: inhaltliche Dimensionen und Dimensionen kognitiv-motivationaler Qualitäten.

Für generelle und Arbeitsorientierungen wurden in den theoretischen Ausführungen (vgl. Kap. 3.3.2.2., 3.3.2.3.) - entsprechend der Bedürfnisklassifikation von MASLOW - fünf inhaltliche Dimensionen gebildet:

- Orientierungen der physischen Reproduktion

- Sicherheitsorientierungen
- Zugehörigkeitsorientierungen
- Statusorientierungen
- Orientierungen der Selbstverwirklichung

Ein Teil dieser Orientierungen wird in seiner Bedeutung für NA hier empirisch untersucht werden können. In dem oben im einzelnen dargestellten kognitiv-motivationalen Modell war für die Analyse ein Zusammenhang zwischen generellen Orientierungen und NA nicht vorgesehen. Ein solcher Zusammenhang sollte nur indirekt – vermittelt durch entsprechende Arbeitsorientierungen – bestehen. Das zu Verfügung stehende Datenmaterial enthält jedoch Daten nur für einige Arbeitsorientierungen. Dafür liegen jedoch auch Daten über generelle Orientierungen vor. "Als Ersatz" sollen diese generellen Orientierungen in ihrer Bedeutung für NA überprüft werden.

Generelle und Arbeitsorientierungen wurden in dem vorliegenden Datenmaterial als Lebensziele operationalisiert. Diese Lebensziele bezeichnen zukünftige Subjekt – Umwelt – Beziehungen, d. h. zukünftige Beziehungen, in denen sich das Individuum gegenüber materiellen Objekten und seiner sozialen Umwelt verortet sieht. Folgende Lebensziele wurden für die JS- und die PEER-Stichprobe empirisch erfaßt:

- formeller beruflicher Status
- sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz
- formelle schulische Qualifikation
- Konsum
- Familie und Vaterrolle
- generelle sozio-emotionale Integration

Nur für die JS-Stichprobe wurden zwei zusätzliche Dimensionen erhoben:

- Entstigmatisierung
- Vermeidung von Rückfälligkeit

Die beiden erstgenannten Lebensziele können als Arbeitsorientierungen bezeichnet werden.

Der formelle berufliche Status ist in erster Linie den statusbezogenen Arbeitsorientierungen zuzurechnen (s. o., Kap. 3.3.2.3.4). Zwar entspricht die Operationalisierung dieses Lebenszieles – es wurde nach dem angestrebten beruflichen Status gefragt (zu den Einzelheiten der Operationalisierung vgl. Anhang C) – nicht der in Kap. 3.3.2.3.4 vorgeschlagenen

Definition.¹⁾ Andererseits stellt die Operationalisierung explizit auf den beruflichen Status ab, so daß dieses Lebensziel als Arbeitsorientierung angesehen werden kann.

Das Lebensziel sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz bezieht sich auf befriedigende persönliche Beziehungen zu Kollegen. Es ist den Arbeitsorientierungen der Zugehörigkeit zuzuordnen.

Die übrigen Lebensziele können nicht als Arbeitsorientierungen angesehen werden. Sie sind als generelle Orientierungen zu betrachten.

Das Lebensziel formelle schulische Qualifikation ist in erster Linie der generellen Orientierung der Selbstverwirklichung zuzuordnen. Denn es bezieht sich vor allem auf das angestrebte Bildungsniveau. Bildung als Erweiterung des Wissens und der Handlungskompetenz kann als eine wichtige Form der Selbstverwirklichung betrachtet werden. Allerdings hat die formelle schulische Qualifikation gewisse Affinitäten zu Arbeitsorientierungen. Denn der Erwerb einer bestimmten schulischen Qualifikation ist Voraussetzung für den Erhalt eines bestimmten beruflichen Status.

Das Lebensziel Konsum gehört vor allem zu den generellen Orientierungen der physischen Reproduktion. Es enthält jedoch nicht die schiere Sicherung der materiellen Existenz, sondern bezieht sich auf die gesellschaftlich vermittelten Vorstellungen über den angemessenen Umfang materieller Güter und von Dienstleistungen, über die man verfügen kann.

Das Lebensziel Familie und Vaterrolle gehört zu den generellen Orientierungen der Zugehörigkeit. Es bezieht sich auf den wichtigsten institutionellen Rahmen, innerhalb dessen Bedürfnisse der Zugehörigkeit und Liebe zu befriedigen gesucht werden, die eigene Familie.

Das Lebensziel generelle sozio-emotionale Integration thematisiert Bedürfnisse nach Achtung durch Mitmenschen und nach Zugehörigkeit im allgemeinen. Es ist den generellen Orientierungen der Zugehörigkeit und

1) Eine definitionsgemäße Operationalisierung hätte darauf abheben müssen, ob bzw. in welchem Maße der berufliche Status als Mittel zur Erreichung eines angestrebten gesellschaftlichen Status angesehen wird. Diese Einschränkung gilt auch für die Operationalisierung der folgenden inhaltlichen Dimensionen.

Achtung gleichermaßen zuzuordnen.

Die beiden letzten Lebensziele sind allein für (junge) Straftäter relevant. Das Lebensziel Entstigmatisierung bezieht sich auf das Bestreben, das Stigma des Kriminellen ablegen zu können. Dieses Lebensziel ist der generellen Orientierung der Achtung zuzuordnen. Das Lebensziel der Vermeidung von Rückfälligkeit kann gleichermaßen der generellen Orientierung der Zugehörigkeit und der Achtung zugerechnet werden, insofern es nämlich auf die generelle Integration in die Gesellschaft abhebt.

Die zweite Art der Dimensionen betrifft unterschiedliche kognitiv-motivationale Qualitäten. Sie können jeder einzelnen inhaltlichen Dimension zugeschrieben werden. Hier werden folgende kognitiv-motivationale Qualitäten betrachtet: Valenz, Instrumentalität und Realisierungserwartung.

Was in triebtheoretischen Konzeptionen mit dem Begriff Bedürfnis bezeichnet wird (vgl. hierzu Kap. 3.3.1.1.1), erhält in eher kognitiv orientierten Motivationstheorien die Bezeichnung der Valenz (V).¹⁾ Valenz (V) meint die Wichtigkeit, die eine Person bestimmten Ereignissen oder Zuständen bezüglich der eigenen Person oder der Umwelt beimißt.

Eine weitere Dimension – entwickelt im Rahmen der Erwartung X Wert – Konzeptionen (vgl. Kap. 3.3.1.1) – ist die Realisierungserwartung (RE) bezüglich der bewerteten Ereignisse oder Zustände. Die Dimension Realisierungserwartung (RE) impliziert, daß die erwarteten Zustände / Ereignisse in der Zukunft liegen. In der vorliegenden Untersuchung mußten Arbeitsorientierungen auf die Zukunft bezogen werden, da junge Strafgefangene nicht über einen "normalen" Arbeitsplatz verfügen. In Theorien der Arbeitszufriedenheit, die sich auf kognitiv-motivationale Modelle stützen, wird anstelle der Dimension RE meist die Dimension Ist-Zustand verwendet (vgl. z. B. NEUBERGER 1974a, 144 ff.).

1) HONDRICH (1979, 72 ff.) verwendet in seinem Modell die Begriffe Wert und Bedürfnis (und zusätzlich auch noch Wertorientierungen und Bedürfnisorientierungen) mit jeweils unterschiedlichen Bedeutungen. Er bringt auch ein plausibles Beispiel für die Zweckmäßigkeit dieser Unterscheidung (ebd., 74). Andererseits verweist er darauf, daß diese Unterscheidung selten getroffen wird. Auch er erhält diese Unterscheidung bei seiner weiteren Erörterung nicht aufrecht. Die oben geäußerte Grundtendenz der Verwendung der beiden Begriffe wird durch HONDRICHs Auffassung jedenfalls nicht aufgehoben.

Schließlich gehört zu diesen Dimensionen die perzipierte Instrumentalität (I) bestimmter Ereignisse bzw. Zustände für die Realisierung als (mehr oder weniger) wichtig bewerteter anderer Ereignisse oder Zustände. Instrumentalität (I) impliziert bereits eine hierarchische Ordnung bestimmter Ereignisse oder Zustände.

Valenzen, Realisierungserwartungen und Instrumentalitäten können auch Arbeitsorientierungen zugeschrieben werden. In ihrer definitorischen Bestimmung haben Arbeitsorientierungen grundsätzlich instrumentellen Charakter. Sie bringen nämlich die Art und Weise zum Ausdruck, in der die verschiedenen Aspekte der Arbeit - nach subjektiver Überzeugung - als Mittel zur Realisierung genereller Orientierungen, genauer: der Valenzen genereller Orientierungen, geeignet erscheinen. Da sich Arbeitsorientierungen - als wichtige Orientierungsmuster - verselbständigen können, erscheint es auch gerechtfertigt, ihnen die beiden anderen Dimensionen - V und RE - zuzueignen.

Die Dimension der Instrumentalität (I) von Arbeitsorientierungen gegenüber generellen Orientierungen, aber auch von NA gegenüber Arbeitsorientierungen, wird nur theoretischen Betrachtungen zugänglich sein. Befragungsinstrumente zur Dimension der Instrumentalität waren in dem zur Verfügung stehenden Datenmaterial nicht enthalten. Die Zusammenhänge zwischen den Dimensionen V und RE einerseits und NA andererseits werden empirisch analysiert werden können. Für die entsprechenden theoretischen Erörterungen und Hypothesenbildungen ist es zunächst wichtig, die Beziehungen zwischen den Dimensionen V und RE zu betrachten.

In einigen theoretischen Modellen - etwa bei VROOM (s. o., Kap. 3.3.1.1.3) - werden V und RE als voneinander unabhängig betrachtet. Die Wichtigkeit, die einem bestimmten Ereignis, Zustand oder auch abstrakten Konzept (Wert) zugemessen wird, soll unabhängig von der Intensität, mit der man glaubt, man werde das Ereignis, den Zustand oder auch das abstrakte Konzept verwirklichen können, variieren. Es ist jedoch zu erwarten, daß V und RE in einem erheblichen Maße positiv miteinander korrelieren.

ren.¹⁾ Denn folgt man den Einstellungstheorien des kognitiven Gleich-

- 1) Dies zeigt die folgende Tabelle, in der die PEARSON-Korrelationskoeffizienten für die jeweiligen V- und RE- Werte der hier verwendeten Skalen zur Messung von Arbeits- und generellen Orientierungen enthalten sind (zur Operationalisierung vgl. im einzelnen Kap. 6.1.2 und Anhang C).

	BS	SA	SQ	KO	FA	SI	RÜ	EN
JS								
N = 512	.56	.58	.51	.29	.64	.45	.49	.34
PEER								
N = 211	.54	.51	.59	.48	.69	.44	-	-

Anmerkungen zur Tabelle:

BS	=	formeller beruflicher Status
SA	=	sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz
SQ	=	formelle schulische Qualifikation
KO	=	Konsumniveau
FA	=	Familie und Vaterrolle
SI	=	generelle sozio-emotionale Integration
RÜ	=	Vermeidung von Rückfälligkeit
EN	=	Entstigmatisierung

KALLEBERG (1977, 129) verwendet in seiner Untersuchung vergleichbare Dimensionen von Arbeitsorientierungen, nämlich "work values" (als erwünschte Arbeitsgegebenheiten) und "job rewards" (als tatsächliche Arbeitsgegebenheiten). Er findet hierbei beachtliche Korrelationen zwischen beiden Dimensionen und lehnt die Bildung von Produktwerten aus beiden Dimensionen als Bestandteil von Regressionsgleichungen, die Arbeitszufriedenheit prädictieren sollen, als unzweckmäßig ab (ebd., 134 ff.).

gewichts (FESTINGER; HEIDER; ROSENBERG & ABELSON), so erscheint als wahrscheinlich, daß man von zukünftigen Ereignissen, die man sich wünscht, zumindest tendenziell auch erwartet, daß sie einmal eintreten werden. Diesem tendenziellen theoretischen Zusammenhang wurde durch die Verwendung eines Multiplikationsterms aus Valenz- und Realisierungserwartungsskalen auch Rechnung getragen. Die Verwendung eines solchen Multiplikationsterms hätte jedoch erhebliche Nachteile. Er würde nämlich keine Aussagen darüber zulassen, ob ein mittlerer Wert der sich aus der Multiplikation ergebenden Skala durch einen hohen V-Wert und einen niedrigen RE-Wert, durch einen geringen V-Wert und einen hohen RE-Wert oder durch mittlere V- und RE-Werte zustandegekommen ist.¹⁾ Trotz - und auch wegen - der tendenziell positiven Korrelation von Valenz- und Realisierungserwartungswerten erscheint es notwendig, die beschriebenen unterschiedlichen Kombinationen von Valenz- und Realisierungserwartungswerten zu unterscheiden.

Bei den folgenden theoretischen Überlegungen werden 4 Kombinationen von V- und RE-Werten unterschieden:

- a) hohe V- und hohe RE-Werte: V+RE+
- b) hohe V- und geringe RE-Werte: V+RE-
- c) geringe V- und hohe RE-Werte: V-RE+
- d) geringe V- und geringe RE-Werte: V-RE-

a) Hoher V- und hoher RE-Wert

Diese Kombination bedeutet, daß der jeweilige Zustand bzw. das Ereignis als wichtig bewertet und auch für realisierbar angesehen wird. Eine Person, die diese Kombination aufweist, geht davon aus, daß sie den positiv bewerteten Zustand auch erreichen kann. Allerdings bleibt hierbei offen, ob die Person diese Zuversicht auf die Überzeugung zurückführt, sie könne durch ihr eigenes Handeln, ihre eigenen Fähigkeiten

¹⁾ Im Grundsatz ähnliche Interpretationsprobleme entstehen bei der Verwendung von Differenzwerten, vgl. hierzu im einzelnen NEUBERGER 1974a, 145 ff.

diesen Zustand erreichen oder andere Personen oder auch schicksalhafte Mächte würden dafür Sorge tragen, daß sie diesen Zustand erreicht.¹⁾ Worauf die Person ihre Zuversicht auch gründet, V und RE stehen in einer gleichgewichtigen oder konsonanten Beziehung zueinander.

b) Hohe V- und geringe RE-Werte

Diese Kombination verbindet eine hohe Valenz mit einer geringen Realisierungserwartung. Eine Person mit dieser V-RE-Kombination erlebt eine Diskrepanz zwischen ihren Wünschen / Zielen und ihren Erwartungen, den erwünschten Zustand auch zu erreichen. Die Diskrepanz zwischen Wunsch und Realisierungserwartung kann, wenn sie bewußt erlebt wird, auch in psychisch rationaler Weise gehandhabt werden. In welcher konkreten Art und Weise dies geschieht, wird möglicherweise davon abhängen, wem die Person die Gründe für eine geringe Erreichbarkeit zuschreibt, sich selbst oder ihrer (sozialen) Umwelt. Sieht sie die Ursache in der eigenen Unfähigkeit, wird sie vielleicht versuchen, ihre Kompetenzen zu verbessern. Sieht sie die Ursachen in ihrer sozialen Umwelt, wird sie vielleicht angesichts der erlebten oder befürchteten Widerstände die Wichtigkeit des Zustands reduzieren.

Die Kombination hohe V- und geringe RE-Werte könnte auch als Indikator für das Vorliegen eines Zustandes einer bestimmten Form der Entfremdung, der "powerlessness" im Sinne SEEMANs, angesehen werden (s. o., Kap. 3.4.5). "Powerlessness" meint eine geringe Erwartung, daß das eigene Verhalten die Ressourcen der persönlichen und sozialen Belohnungen kontrollieren kann. Zwar bringt das Konzept der Realisierungserwartung den Aspekt der Ressourcenkontrolle nicht direkt zum Ausdruck. Insbesondere bei einer hohen Realisierungserwartung, läge sie als einzelne Beobachtung vor, ließe sich nicht entscheiden, ob eine Person diese hohe Realisierungserwartung auf den erwarteten Erfolg des eigenen Handelns gründet oder auf die Leistungen anderer, auf die die Person vertraut. Eine geringe Realisierungserwartung, verbunden mit einer hohen Valenz, legt die Annahme nahe oder schließt zumindest nicht aus, daß eine Person deshalb die Verwirklichung eines als wichtig bewerteten Zieles pessimistisch einschätzt, weil sie ihrer Ansicht nach nicht über die hierzu notwendigen Ressourcen verfügt.

¹⁾ Diese Differenzierung hinsichtlich der subjektiven Begründung für die Realisierungserwartung geht auf ROTTERS Konzept der internalen und externalen Kontrolle zurück (ROTTER, CHANCE & PHARES 1972).

c) geringer V- und hoher RE-Wert

Bei dieser Kombination wird ein bestimmter Zustand zwar eher als unwichtig angesehen. Trotzdem wird davon ausgegangen, daß dieser Zustand erreicht wird. Eine solche Kombination könnte darauf hinweisen, daß eine Person diesen Zustand gerade deswegen für weniger wichtig hält, weil sie sicher ist, diesen Zustand auch erreichen zu können. Sie sieht seine Erreichbarkeit als so selbstverständlich an, daß er ihr nicht mehr als besonders wichtig erscheint.¹⁾

d) geringer V- und geringer RE-Wert

Bei dieser Kombination wird der Zustand für weniger wichtig und für kaum erreichbar gehalten. Es läßt sich nicht bestimmen, ob die geringe Realisierungserwartung als Folge einer geringen Valenz anzusehen ist oder ob die umgekehrte Relation gilt. Im ersten Falle würde eine Person den Zustand nicht anstreben, weil er ihr nicht so wichtig ist. Im zweiten Fall würde sie ihn als nicht so wichtig erachten, weil sie glaubt, ihn doch nicht erreichen zu können.

Diese vier Kombinationen bilden mehr kognitiv-motivationale Strukturen und möglicherweise auch Prozesse ab als ein aus V und RE gebildeter Multiplikationsterm. Hierbei wiegt die Inkaufnahme eines Nominalskalen-niveaus weniger schwer als der Verzicht auf die beiden dissonanten Kombinationen V+RE- und V-RE+.

Den bisher betrachteten kognitiv-motivationalen Qualitäten der Valenz, Realisierungserwartung und Instrumentalität wird für die empirische Analyse noch eine weitere, stärker soziologisch orientierte Qualität hinzugefügt, die dem theoretischen Ansatz der Entfremdung (alienation) entnommen wird. Mit diesem theoretischen - oder besser: begrifflichen - Ansatz sollen Erscheinungsformen individueller und gesellschaftlicher Desintegration erfaßt werden (vgl. hierzu im einzelnen Kap. 3.4.5). Auch wenn dieses Konzept bisher noch nicht in befriedigender Weise ausgearbeitet wurde, so könnte es sich doch für die Betrachtung der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes als fruchtbar erweisen.

¹⁾ Diese Kombination weist eine Analogie zu HONDRICHs (1979, 79) "Sättigungsthese" auf, nach der Bedürfnisse um so unwichtiger erscheinen, je stärker sie befriedigt sind. Die These vom abnehmenden Grenznutzen in der Wohlfahrtsökonomie beschreibt einen ähnlichen Sachverhalt. INGLEHART (1980, 144) spricht in diesem Zusammenhang von der "Knappheitsthese".

Hier soll nur eine Form der von SEEMAN erarbeiteten Möglichkeiten von Entfremdung betrachtet werden: Wertentfremdung (isolation, value isolation oder cultural estrangement).¹⁾ Als wertentfremdet werden nach SEEMANs Definition Personen bezeichnet, die jenen Zielen, Vorstellungen oder Verhaltensweisen geringen Belohnungswert beimessen, die gerade in der gegebenen Gesellschaft hoch bewertet werden. Diese Definition von Wertentfremdung zielt zwar auf eine Gegenüberstellung der eigenen Wertorientierung mit den objektiv in der Gesellschaft vorhandenen. Da Wertentfremdung als ein psychisches Merkmal anzusehen ist,²⁾ erscheint als Vergleichsmaßstab für die eigenen Wertorientierungen eher die subjektive Einschätzung der in der Gesellschaft vorhandenen Werte angebracht. Die so eingestufte Valenz in der Gesellschaft sei im folgenden mit D bezeichnet.³⁾ Danach gelten jene Personen als wertentfremdet, die von einer hohen Valenz einer bestimmten Arbeits- oder generellen Orientierung in der Gesellschaft überzeugt sind, diese Arbeits- oder generelle Orientierung aber selbst als weniger wichtig einstufen.

Für die Untersuchung der Wertentfremdung wurden analog der Vorgehensweise bei der V-RE-Betrachtung 4 Gruppen gebildet:

- a) hohe V- und hohe D-Werte: V+D+
- b) hohe V- und geringe D-Werte: V+D-
- c) geringe V- und hohe D-Werte: V-D+
- d) geringe V- und geringe D-Werte: V-D-

Im Sinne der oben gegebenen Definition der Wertentfremdung kann nur die Kombination c) V-D+ als wertentfremdet bezeichnet werden.

1) Zuvor war bereits die Kombination V+RE als möglicher Indikator für eine andere Form der Entfremdung, Machtlosigkeit, dargestellt worden.

2) Zur Definition psychischer Merkmale bzw. Begriffe vgl. z. B. OPP 1972, 45 ff.

3) Die Abkürzung D wurde gewählt, weil bei der Operationalisierung nach der Wichtigkeit der Arbeits- und generellen Orientierungen beim Durchschnittsbürger gefragt wurde. Das Fragebogeninstrument ist im Anhang D beigefügt.

Allerdings bildet auch die Kombination V+D- insofern eine Form der Entfremdung ab, als hier die JS bzw. PEERs Arbeits- und generellen Orientierungen eine hohe eigene Valenz beimessen, von denen sie glauben, daß sie in der Gesellschaft (bzw. beim Durchschnittsbürger) eine eher geringe Bedeutung genießen. Personen, die in die Kategorie V+D- fallen, distanzieren sich tendenziell also ebenfalls von der Gesellschaft, allerdings in positiver Weise, indem sie nämlich ihre eigenen Wertorientierungen von denen des Durchschnittsbürgers abheben.

Personen, die den Gruppen V+D+ und V-D- angehören, sehen sich tendenziell im Einklang mit den gesellschaftlichen Arbeits- und generellen Orientierungen, jeweils in positiv zustimmender oder auch in ablehnender Weise.

Damit wurden die hier verwendeten theoretischen Variablen zu den generellen und Arbeitsorientierungen expliziert.

6.1.2. Methodische Anmerkungen zur Messung der Lebensziele

Das Instrument zur Erfassung der eigenen Valenz und Realisierungserwartung von Lebenszielen und der Einschätzung der Valenz in der Gesellschaft umfaßt für die JS-Stichprobe insgesamt bis zu 43 Items, für die PEER-Stichprobe insgesamt 30 Items. Sie beschreiben zukünftige Ereignisse oder Zustände zu folgenden Lebensbereichen:

- formeller beruflicher Status: 5 Items
- sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz: 4 Items
- formelle schulische Qualifikation: 2 Items
- Konsumniveau: 5 Items
- Familie und Vaterrolle: 6 Items
- generelle sozio-emotionale Integration: 5 Items

Zusätzlich wurde für die JS-Stichprobe bei Valenzen und Realisierungserwartungen die folgende inhaltliche Dimension erhoben¹⁾:

- Vermeidung von Rückfälligkeit: 4 Items
- Entstigmatisierung: 6 Items.

¹⁾ Bei der vermuteten Valenz für den Durchschnittsbürger wurden diese inhaltlichen Dimensionen nicht erfragt, da sie für den "Durchschnittsbürger" als irrelevant angesehen wurden.

Die eigene Valenz der einzelnen Lebensziele (Items) wurde auf einer 7-Punkte-Skala mit den Endpunkten "dieses Ziel ist für mich unwichtig" (Skalenwert 1) und "dieses Ziel gehört zu meinen sehnlichsten Wünschen" (Skalenwert 7) gemessen. Bei der Messung der Realisierungserwartung der einzelnen Lebensziele wurde ebenfalls eine 7-Punkte-Skala verwendet. Die Skalenendpunkte waren hier definiert als "dieses Ziel werde ich auf keinen Fall erreichen" (Skalenwert 1) und "dieses Ziel werde ich ganz bestimmt erreichen" (Skalenwert 7). In gleicher Weise wurde die Einschätzung der Valenzen in der Gesellschaft (beim "Durchschnittsbürger") erfaßt. Hier wurden die Endpunkte der Skala beschrieben mit "ist für den Durchschnittsbürger unwichtig" (Skalenwert 1) und "gehört zu den sehnlichsten Wünschen des Durchschnittsbürgers" (Skalenwert 7).¹⁾

Die Items zur eigenen Valenz (V), zur Realisierungserwartung (RE) und zur vermuteten Valenz in der Gesellschaft (D) wurden durch Summenbildung nach itemanalytischen Kriterien zu jeweils gleich definierten Subskalen zusammengefaßt.²⁾ Die V-, RE- und D-Subskalen der einzelnen Arbeits- und generellen Orientierungen wurden dann dichotomisiert. Eine Dichotomisierung nach der theoretischen Skalenmitte war unzweckmäßig, da die Subskalen aufgrund der linksschiefen bzw. J-Verteilung der Itemwerte ebenfalls stark linksschief bzw. J-verteilt waren und dies zu einer sehr ungleichen Besetzung der aus V-, RE- und D-Werten zu bildenden Gruppen geführt hätte. Deshalb wurden die V-, RE- und D-Subskalen etwa beim Median dichotomisiert, für jede Arbeits- bzw. generelle Orientierung jeweils bei demselben Wert. Eine exakte Median-Dichotomisierung bei jeder V-, RE- und D-Skala hätte jeweils unterschiedliche Schnittpunkte erbracht. Da jeder V-RE bzw. V-D-Vergleich auf individueller (und nicht auf Gruppen-) Ebene erfolgen sollte, mußte – für eine bestimmte inhaltliche Dimension der Arbeits- und generellen Orientierungen – bei den V-, RE- und D-Summenwerten der gleiche Schnittpunkt gewählt werden. Auch der angestrebte Vergleich zwischen JS- und PEER-Stichprobe erforderte jeweils gleiche Schnittpunkte.

Für die verschiedenen inhaltlichen Subskalen der Arbeits- und generel-

1) Die Fragebogeninstrumente sind im Anhang D wiedergegeben.

2) Die Items und einige Skalenkennwerte sind im Anhang C zusammengefaßt. Einige Items des Erhebungsinstruments wurden aufgrund itemanalytischer Kriterien nicht berücksichtigt.

len Orientierungen wurden jeweils verschiedene Schnittpunkte gewählt. Andernfalls wären die Besetzungen der 4 V-RE-bzw. V-D-Gruppen in einigen Fällen zu gering geworden.

Aus den dichotomisierten V- und RE-Subskalen wurden dann für jede inhaltliche Subdimension die folgenden vier Gruppen gebildet:

- a) hohe Valenz - hohe Realisierungserwartung: V+RE+
- b) hohe Valenz - geringe Realisierungserwartung: V+RE-
- c) geringe Valenz - hohe Realisierungserwartung: V-RE+
- d) geringe Valenz - geringe Realisierungserwartung: V-RE-

Entsprechend wurde bei der Messung der Wertentfremdung verfahren:

- a) hohe eigene Valenz - hohe gesellschaftliche Valenz: V+D+
- b) hohe eigene Valenz - geringe gesellschaftliche Valenz: V+D-
- c) geringe eigene Valenz - hohe gesellschaftliche Valenz: V-D+
- d) geringe eigene Valenz - geringe gesellschaftliche Valenz: V-D-

Diese 4 V-RE- bzw. V-D-Kombinationen werden vor allem bei der in Kap. 6.2. dargestellten Analyse der Zusammenhänge zwischen Arbeits- bzw. generellen Orientierungen und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verwendet. Die folgende empirische Analyse, die sich allein mit den Arbeits- und generellen Orientierungen befaßt, greift zum Teil auf die ursprünglichen V-, RE- und D-Skalen zurück.

6.1.3 Empirische Analyse zu den Arbeits- und generellen Orientierungen bei JS und PEER

Im kulturellen System der Bundesrepublik Deutschland kommt der Valenz von Arbeitsorientierungen ein wichtiger Stellenwert zu, wenn auch andere Werte höher rangieren.¹⁾ Demgegenüber ist bei jungen Straftagenen aufgrund ihrer vorwiegenden Herkunft aus unteren sozialen Schichten, ihres Alters und ihrer bisherigen negativen beruflichen Erfahrungen mit einer deutlich geringeren Valenz von Arbeitsorientierungen zu rechnen.²⁾

1) Dies war das Ergebnis der in Kap. 3.4.4 getroffenen Feststellung.

2) Wie in Kap. 3.4.8 im einzelnen dargelegt wurde.

In diesem Abschnitt soll empirisch untersucht werden, welchen Stellenwert Arbeitsorientierungen im Vergleich zu generellen Orientierungen bei jungen Strafgefangenen (JS) einnehmen und wie sich die JS in ihren Arbeits- und generellen Orientierungen von Gleichaltrigen mit einem ähnlichen sozialbiographischen Hintergrund, aber ohne Erfahrungen schwerer strafrechtlicher Sanktionen, insbesondere ohne Hafterfahrung (PEER), unterscheiden. Hierbei werden die Valenzen (V), Realisierungserwartungen (RE) und die Einschätzung der gesellschaftlichen Valenzen (D) zunächst jeweils getrennt betrachtet.

Für den Stellenwert der Valenzen von Arbeitsorientierungen im Vergleich zu den generellen Orientierungen wird aufgrund der theoretischen Überlegungen von folgender Hypothese ausgegangen:

Hypothese 6. 1. 1

Die Valenzen von Arbeitsorientierungen nehmen bei jungen Strafgefangenen im Vergleich zu den Valenzen von sonstigen generellen Orientierungen einen eher niedrigen Stellenwert ein.

Diese Hypothese wurde in dieser allgemeinen und nicht sehr präzisen Weise formuliert, weil der Stellenwert der Valenzen der Arbeitsorientierungen wesentlich davon abhängt, welche Arbeits- und generellen Orientierungen in diesen Vergleich einbezogen werden. Das vorhandene Datenmaterial erlaubt nur die Betrachtung einiger weniger Arbeits- und genereller Orientierungen.¹⁾ Dennoch berechtigt es zu Aussagen über den Stellenwert der Valenzen der Arbeitsorientierungen.

Die Valenzen folgender Arbeitsorientierungen werden hier betrachtet:

- Beruflicher Status (VBS)
- Sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz (VSA)

Als generelle Orientierungen werden einbezogen:

- Formelle schulische Qualifikation (VSQ)
- Konsum (VKO)
- Familie und Vaterrolle (VFA)
- generelle sozio-emotionale Integration (VSI)
- Entstigmatisierung (VEN)
- Vermeidung von Rückfälligkeit (VRÜ)²⁾

1) Auf die theoretische Definition und Operationalisierung der hierzu untersuchten Arbeits- und generellen Orientierungen wurde bereits in Kap. 6.1.1. eingegangen.

2) vgl. hierzu im einzelnen Kap. 6.1.1.

Tabelle 6.1.1: Arbeits- und generelle Orientierungen: Valenzen; Mediane der linear auf eine 7-Punkte-Skala transformierten Skalen und Ergebnisse des MANN-WHITNEY-U-Tests

V	JS _b $\bar{x}_{\text{Med}}$	PEER $\bar{x}_{\text{Med}}$	U	Z	p ^c
VBS ^a	5.28	5.51	49275.0	-1.860	< .05
VSA	5.66	5.86	48543.5	-2.151	< .05
VSQ	3.02	3.01	52859.0	-.444	ns
VKO	5.07	4.69	47085.5	-2.718	< .01
VFA	6.57	6.48	49570.0	-1.763	< .05
VSI	5.53	5.48	52555.0	-.574	ns
VRÜ	6.33	-	-	-	-
VEN	5.93	-	-	-	-
VK1	5.66	5.22	50787.0	-1.295	ns
VK2	4.32	3.89	50235.5	-1.499	ns
VK3	4.76	3.73	43927.5	-3.986	< .0001
VK4	5.85	6.09	51356.0	-1.085	ns
VK5	5.89	5.36	46723.5	-2.943	< .001
VSF	6.66	6.68	53707.5	-.138	ns

Anmerkungen zur Tabelle:

- a Erläuterungen der Abkürzungen im Text
- b $\bar{x}_{\text{Med}}$ = Median, N = 512 (JS), N = 211 (PEER)
- c p wurde vom Auswertungsprogramm für einen zweiseitigen Test berechnet; die hier wiedergegebenen P-Werte beziehen sich auf einen einseitigen Test und wurden anhand der Tabelle A von SIEGEL (1956, 247) ermittelt.

Tabelle 6.1.1 zeigt in der ersten Spalte die Mediane der V-Skalen für die Arbeits- und generellen Orientierungen. Die V-Skalen wurden hierbei auf die 7-Punkte-Skala, die bei der Messung der einzelnen Items verwendet wurde, linear transformiert, um eine Vergleichbarkeit zwischen den Skalen zu erreichen. Geringe Werte bedeuten eine geringe, hohe Werte eine hohe Valenz.

Hiernach schätzen die JS Familie und eigene Vaterrolle von allen betrachteten Arbeits- und generellen Orientierungen am wichtigsten ein ($\bar{x}_{\text{Med}} = 6.57$). Die hohe Bedeutung der Familie in dem kulturellen System der Bundesrepublik Deutschland (vgl. Kap. 3.4.4) wird also auch von den JS geteilt.¹⁾ Es folgen in der Wichtigkeit die Valenzen zur Vermeidung von Rückfälligkeit ($\bar{x}_{\text{Med}} = 6.33$) und zur Entstigmatisierung ($\bar{x}_{\text{Med}} = 5.93$). Die vergleichsweise hohe Valenz dieser beiden generellen Orientierungen wird verständlich vor dem Hintergrund, daß junge Strafgefangene ihren (negativen) gesellschaftlichen Status durch ihre Straffälligkeit und ihre Betroffenheit von wenigstens einer schweren strafrechtlichen Sanktion definiert sehen. Entsprechend groß ist ihr Interesse, diesen negativen gesellschaftlichen Status zu verlieren.

Erst an 4. Stelle in der Hierarchie der Valenzen folgt die sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz (VSA). Dies bedeutet, daß die sozio-emotionale Integration, hier bezogen auf den Arbeitsbereich, einen mittleren Stellenwert einnimmt. Mit $\bar{x}_{\text{Med}} = 5.66$ liegt diese Valenz aber noch deutlich über dem theoretischen Skalenmittel von 4.

An 5. Stelle, sehr nahe bei der Valenz von VSA, liegt die Valenz der generellen sozio-emotionalen Integration (VSI) ($\bar{x}_{\text{Med}} = 5.53$). Die ähnliche Valenz beider Orientierungen erklärt sich wohl daraus, daß beide die Bedürfnisse nach Achtung und Zugehörigkeit zum Ausdruck bringen, wenn auch in unterschiedlichen Kontexten.

Mit einem Median von $\bar{x}_{\text{Med}} = 5.28$ folgt an 6. Stelle die Arbeitsorientierung des formellen beruflichen Status (VBS). Die Operationalisierung der Valenz dieser Arbeitsorientierung erfolgte insbesondere durch Items

¹⁾ Dies gilt auch für Jugendliche und junge Erwachsene, wie z. B. die Shell-Studie aus dem Jahr 1979 empirisch belegt (SHELL 1979, 50 ff.).

über erwünschte berufliche Positionen im manuellen Tätigkeitsbereich (vom Facharbeiter bis zum Meister). Zwar sehen die JS die Erreichung einer solchen beruflichen Position in der Tendenz noch als wichtig an. Im Vergleich zu den zuvor aufgeführten Arbeits- und generellen Orientierungen hat diese Arbeitsorientierung doch einen deutlich geringeren Stellenwert.

Die 7.Stelle in der Valenzhierarchie nimmt die Konsumorientierung (VKO) ein ($\bar{x}_{Med} = 5.07$). Dieser zwar immer noch positive, aber deutlich geringere Valenzwert im Vergleich zu den bisher aufgeführten mag überraschen. In den theoretischen Ausführungen wurde die instrumentelle Bedeutung der Arbeit in der Gesamtgesellschaft (vgl. Kap. 3.4.4) hervorgehoben. Eine noch stärkere instrumentelle Bedeutung der Arbeit war für untere Schichten und insbesondere auch für junge Straftäter unterstellt worden (vgl. Kap. 3.4.5, 3.4.8). Angesichts dieser Überlegungen wäre zu erwarten gewesen, daß bei den JS der Konsum zumindest einen höheren Stellenwert als der berufliche Status oder die sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz einnimmt. Für dieses Ergebnis bieten sich mehrere Interpretationen an. So könnte es darauf hinweisen, daß Arbeit und Beruf nicht nur oder nicht vorwiegend instrumentellen Charakter besitzen. Möglicherweise suchen die JS doch stärker auch in der Arbeit soziale Anerkennung und Achtung, als dies aufgrund der theoretischen Überlegungen unterstellt wurde. Vielleicht ist die relativ geringe Valenz der Konsumorientierung auch auf die hier vorgenommene Messung zurückzuführen. Die verwendete Skala erreicht nur eine geringe interne Konsistenz, d. h. die einzelnen Items wurden hinsichtlich der Valenz von derselben Person relativ unterschiedlich beantwortet (vgl. Anhang C). Dies führt zu einer gewissen Nivellierung der Gesamtvalenz. Ferner zeigen die Einzelitems für diese Skala recht unterschiedliche Mediane. Sie sind daher ebenfalls in Tabelle 6.1.1 aufgeführt (VK1 bis VK5). Während die Valenzen, einen Gebrauchtwagen im Wert von DM 3.000 (VK2) oder ein Auto im Wert von DM 10.000 (VK3) zu besitzen, relativ gering sind ($\bar{x}_{Med} = 4.32$ bzw. 4.76), liegen die Mediane für den jährlichen Urlaub (VK4) bzw. für den Besitz eines eigenen Hauses (VK5) etwa bei 5.9.¹⁾ Die geringe Valenz bei einzelnen Items wirkt sich auch auf den Medianwert der VKO-Skala aus.

Von theoretischem Interesse ist die Frage nach der Erklärung für die rela-

¹⁾ Zum genauen Text der Items vgl. Anhang C.

tiv geringe Wichtigkeit, die dem Besitz eines eigenen Autos beigemessen wird. Denn gerade für junge Arbeiter gehört der Besitz eines eigenen Autos mit zu den wichtigsten Konsumgütern (vgl. z.B. SCHWEIKERT 1979, 34; SCHARMANN 1967, 196). Vor allem für den Besitz eines Gebrauchtwagens (VK2) wird sich weiter unten nachweisen lassen (vgl. Tabelle 6.1.4), daß die geringe Valenz auf einer hohen Realisierungserwartung beruhen dürfte. Der für die Zukunft erwartete Besitz eines Gebrauchtwagens erscheint so sicher, daß er an Wichtigkeit verliert. Die geringe Valenz ist hier also durch eine (modifizierte) Sättigungsthese erklärbar.¹⁾

Den weitaus geringsten Stellenwert nimmt die formelle schulische Qualifikation (VSQ) ein ($\bar{x}_{\text{Med}} = 3.02$). Diese geringe Valenz wird vor dem Hintergrund verständlich, daß für die JS-Population ein höherer Bildungsabschluß außerhalb des Erreichbaren liegt. BEDNARZ (1978, 33) kommt aufgrund einer Sekundäranalyse empirischer Untersuchungen zu dem Schluß, daß sich Weiterbildungsinteressen junger Arbeiter bzw. Lehrlinge vor allem auf berufliche Fortbildung richten. Eine Verbesserung der formellen Schulqualifikation kommt also auch für Nicht-Straftäter gleichen Alters und mit vergleichbarem beruflichem Status nicht in Betracht.

Abschließend sei noch ein in der Untersuchung ebenfalls erfaßtes Lebensziel erwähnt, das zwar in der Diskussion von Wertorientierungen keine Rolle spielt, das aber für die Reintegration junger Strafgefangener und möglicherweise auch für ihre Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes eine wichtige Rolle spielt: das Ziel der Freiheit von Schulden (VSF). Aus diesem Grunde soll es hier kurz betrachtet werden. Empirische Untersuchungen zeigen, daß viele Strafgefangene bei ihrer Entlassung mit erheblichen Schulden belastet sind (vgl. z. B. BLATH & FREY 1975, 15; KÜHNE 1982, 210; KAISER, KERNER & SCHÖCH 1977, 31). Eine hohe Schuldenbelastung kann die Bereitschaft für eine regelmäßige Beschäftigung erheblich mindern. Die Valenz der Schuldenfreiheit erzielt mit $\bar{x}_{\text{Med}} = 6.66$ den höchsten Wert aller betrachteten Valenzen. Dieser hohe Wert mag die empfundene Belastung mit Schulden widerspiegeln.

1) Die Sättigungsthese (vgl. Kap. 6.1.1) ist insofern zu modifizieren, als sie sich nicht auf ein befriedigtes Bedürfnis, sondern auf eine in die Zukunft gerichtete Realisierungserwartung bezieht.

Sind die hier gefundenen Ergebnisse ein Beleg für die vermutete geringe Bedeutung von Arbeit und Beruf bei jungen Strafgefangenen?

Die tendenziell positive Valenz bei den Arbeitsorientierungen läßt eine pauschale Bejahung dieser Frage nicht zu. Allerdings sind Erwünschtheitseffekte bei der Beantwortung der Frage nach der Wichtigkeit von Lebenszielen nicht auszuschließen, so daß die positiven Valenzen mit Vorbehalt betrachtet werden müssen. Auch ist zu bedenken, daß die oben dargestellte Rangfolge der Valenzen bei den JS keinen echten Vergleich mit den Valenzen von Arbeits- und generellen Orientierungen in der Gesellschaft darstellt. Gesamtgesellschaftliche Vergleichsuntersuchungen, die die gleichen Meßinstrumente benutzen, liegen nicht vor. Immerhin ergibt sich bei den JS ein Rangplatz von Arbeit und Beruf, der mit dem Rangplatz dieses Lebensbereichs in dem kulturellen System der Bundesrepublik Deutschland vergleichbar sein dürfte (vgl. Kap.3.4.4). Tabelle 6.1.1 zeigt darüber hinaus, daß bei den PEERs Arbeit und Beruf einen ähnlichen Rang einnehmen.

Die zweite hier zu behandelnde Fragestellung betrifft den Vergleich der Arbeits- und generellen Orientierungen der JS mit jenen der PEERs. Hierzu sind einige theoretische und methodische Vorbemerkungen notwendig.

Unter welcher theoretischer Zielsetzung soll dieser Vergleich durchgeführt werden? In der Primäruntersuchung, zu deren Zweck die hier verwendeten Daten erhoben wurden, sollte die PEER-Stichprobe der Analyse von Hafteinflüssen auf Problemlösungskompetenzen bei jungen Strafgefangenen dienen (vgl. hierzu Kap. 4). Wie sich jedoch herausstellte, ließen sich bei diesem Gruppenvergleich die Hafteffekte (Prisonierungseffekte) von den Effekten der kriminellen Karriere nicht trennen. Zwar konnte bei der Erhebung der Vergleichsstichprobe der sozial-biographische Hintergrund weitgehend parallelisiert werden. Die Unterschiede zwischen beiden Stichproben in der kriminellen Karriere ließen sich aufgrund der Konfundierung dieser Variablen mit der Hafterfahrung nicht aufheben.

Ein Vergleich zwischen beiden Stichproben hinsichtlich der Arbeits- und generellen Orientierung kann daher ebenfalls nur kombinierte Effekte von krimineller Karriere und Hafterfahrung aufdecken. Zusätzlich ist zu berücksichtigen, daß trotz der im großen und ganzen gelungenen Paralleli-

sierung beider Stichproben ihr sozialbiographischer Hintergrund nicht völlig gleich ist. Dennoch liegt ein Vergleich beider Stichproben hinsichtlich der Arbeits- und generellen Orientierungen im Interesse der theoretischen Fragestellungen dieser Untersuchung und ist auch zweckmäßig.

In Kap. 3.4.8 war die Erwartung theoretisch abgeleitet worden, daß junge Straftäter aufgrund ihrer Sanktions- und Stigmatisierungserfahrung Arbeit und Beruf eine geringe Bedeutung beimessen würden. Darüber hinaus ist nach subkulturtheoretischen Ansätzen (vgl. Kap. 3.4.7) zu erwarten, daß junge Straftäter auch sonstige gesellschaftlich dominante Wertorientierungen eher nicht teilen. Sie dürften sich hierbei also auch von Gleichaltrigen mit ähnlichem sozialbiographischem Hintergrund unterscheiden.

Prisonisierung könnte zusätzlich zur Verringerung der Valenzen von Arbeits- und generellen Orientierungen beitragen. Zwei Formen von Prisonisierungseffekten können im groben unterschieden werden: Auswirkungen der formalen Organisationsstruktur der Anstalten als totale Institutionen und Einflüsse der Insassensubkultur.

Die formale Struktur der Anstalt legt den formalen Status des Gefangenen fest als Position weitgehender Abhängigkeit, mit wenig Verantwortung für die eigene Lebensgestaltung, mit geringen Handlungsspielräumen und geringen materiellen wie immateriellen Ressourcen. Außerhalb der Anstalten bestehende Handlungs- und Orientierungsmuster verlieren somit erheblich an Bedeutung. Sozialisationsprozesse in Richtung auf die in den Anstalten bestehende Insassensubkultur können zur Schwächung bestehender konformer Wertorientierungen führen¹⁾.

Aufgrund dieser Überlegungen kann die folgende Hypothese formuliert werden:

Hypothese 6.1.2

Die JS zeigen bei Arbeits- und generellen Orientierungen eine geringere Valenz als die PEERs.

¹⁾ vgl. hierzu im einzelnen BLATH, DILLIG & FREY 1980, 12 ff. Dort wird in differenzierter Form auf Prisonisierungseffekte unter Angabe weiterer Nachweise eingegangen, vgl. auch Kap. 7.1.5.

In der obigen Tabelle 6.1.1 sind die Ergebnisse des JS-PEER-Vergleichs dargestellt.¹⁾ Die gefundenen Median-Unterschiede wurden mit Hilfe des MANN-WHITNEY-U-Tests überprüft.²⁾

Wie Tabelle 6.1.1 zeigt, wird Hypothese 6.1.2 für die Arbeitsorientierungen bestätigt. Die Arbeitsorientierung des formellen beruflichen Status (VBS) und der sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz (VSA) erhält bei der JS - bei einem einseitigen Test - eine signifikant geringere Valenz. Es erscheint also durchaus möglich, daß Prisonisierungserfahrungen und/oder aus der kriminellen Karriere sich ergebende Erfahrungen die Valenzen von Arbeitsorientierungen senken. Allerdings ist zu bedenken, daß die beiden Stichproben auch hinsichtlich des sozial-biographischen Hintergrundes nicht völlig gleich sind. Ein Einfluß der stärkeren sozialen Benachteiligung der JS auf dieses Ergebnis ist also nicht ganz auszuschließen.

Für die generellen Orientierungen läßt sich Hypothese 6.1.2 nicht bestätigen. Bei der Orientierung Familie und Vaterrolle (VFA) und der Konsumorientierung (VKO) ergibt sich sogar eine signifikant höhere Valenz bei den JS. Die höhere Wichtigkeit von Familie und Vaterrolle könnte auf Idealisierungen von Familie und Vaterrolle aufgrund der in der Haft erlebten Deprivationen zurückzuführen sein (vgl. hierzu DILLIG 1982). Die höhere Bedeutung des Konsums bei den JS könnte darauf hindeuten, daß der Konsum bei den JS als materiell und sozial besonders Benach-

1) Der hier dargestellte Vergleich zwischen der JS- und PEER-Stichprobe wurde von DILLIG 1982 in ähnlicher Weise durchgeführt, jedoch unter einem anderen begrifflichen Ansatz, mit etwas anders konstruierten Skalen und unter Verwendung anderer statistischer Verfahren.

2) Dies ist ein nicht parametrischer Test, der ein Ordinalskalenniveau, das hier gegeben ist, voraussetzt und die Rangsummen in beiden Stichproben auf Signifikanz testet. Zwar waren die Skalen zur Messung der Arbeits- und generellen Orientierungen als Intervallskalen - was bei Einstellungsskalen nicht unüblich ist - konzipiert. Die Verteilungseigenschaften der Skalen ließen parametrische Schätzverfahren nicht zu. Der Test wurde für die Originalskalen, nicht für die linear transformierten, deren Mediane in Tabelle 6.1.1 wiedergegeben sind, durchgeführt. Bei Stichproben > 20 nähert sich die Verteilung für die Prüfgröße U einer standardisierten Normalverteilung. Bei gleichen Rängen müssen für die Prüfgröße U Korrekturen vorgenommen werden (vgl. hierzu im einzelnen SIEGEL 1956, 116 ff.). Der MANN-WHITNEY-U-Test eignet sich für die vorliegende Fragestellung sehr gut, weil er die zentrale Tendenz in beiden Stichproben prüft und damit nicht so sensibel ist wie der KOLMOGOROV-SMIRNOV-Test, andererseits aber bessere Testeigenschaften hat als ein einfacher Median-Test (ebd., 111 ff., 127 ff.). U- und Z-Wert sind in Tabelle 6.1.1 angegeben.

teiligte Ersatzbefriedigung für verschiedene Bedürfnisse ist. Ein Blick auf die Einzelitems für die Konsumorientierung zeigt, daß für die JS der Besitz eines 10.000 DM-Autos (VK3) und eines eigenen Hauses (VK5) eine signifikant höhere Valenz hat. Unterschiede bei der Valenz der Schuldenfreiheit (VSF) zeigen sich hingegen nicht.

Festzuhalten bleibt, daß sich Prisonisierungserfahrungen und kriminelle Karriere auf Arbeits- und generelle Orientierungen vermutlich unterschiedlich auswirken.

Neben der Valenz kommt den Realisierungserwartungen bei den hier behandelten Fragestellungen eine wichtige theoretische Bedeutung zu. Es kann erwartet werden, daß die JS aufgrund ihrer Hafterfahrung und Erfahrungen im Zusammenhang mit ihrer kriminellen Karriere die Realisierung von Lebenszielen pessimistischer einschätzen. Insbesondere könnte die Erfahrung von und die Furcht vor Stigmatisierungen die JS in der Einschätzung ihrer Handlungschancen und damit der Verwirklichung von Lebenszielen skeptisch stimmen. Die folgende Hypothese erscheint damit plausibel:

Hypothese 6.1.3

Die JS zeigen bei Arbeits- und generellen Orientierungen eine geringere Realisierungserwartung als die PEERs.

Bei den Realisierungserwartungen zeigen sich ähnliche Ergebnisse wie bei den Valenzen (vgl. Tabelle 6.1.2). Bei den JS sind die Realisierungserwartungen bezüglich des formellen beruflichen Status (REBS) und der sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz (RESA) signifikant geringer als bei den PEERs. Mit Ausnahme der generellen Orientierung Familie und Vaterrolle bestehen im übrigen keine signifikanten Unterschiede. Dort sind die Realisierungserwartungen der JS sogar signifikant höher als diejenigen der PEERs. Eine höhere Realisierungserwartung bei den PEERs ergibt sich auch für die einzelne Konsumerwartung "jährlicher Urlaub" (REK4). Daß die Stichprobenunterschiede bei der Realisierungserwartung den Unterschieden bei der Valenz gleichen, dürfte zum Teil auf die beachtliche Korrelation zwischen beiden Dimensionen zurückzuführen sein (vgl. Kap. 6.1.1). Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, daß die höhere Realisierungserwartung der JS bei den nicht arbeitsbezogenen Lebenszielen, insbesondere Familie und Vaterrolle, auf die Haftsituation zurückzuführen ist. Haft bedeutet Ausschluß von realen Interaktionsmöglichkeiten,

Tabelle 6.1.2: Arbeits- und generelle Orientierungen:
Realisierungserwartungen (RE);
Mediane der linear auf eine 7-Punkte-Skala transformierten
Skalen und Ergebnisse des MANN-WHITNEY-U-Tests

RE	JS $\bar{x}_{\text{Med}}$	PEER $\bar{x}_{\text{Med}}$	U	Z	p ^c
REBS ^a	4.65	5.04	47070.5	-2.723	<.01
RESA	5.44	5.57	47779.0	-2.451	<.01
RESQ	2.02	2.36	48948.5	-2.053	<.05
REKO	5.07	5.09	53776.5	-.904	ns
REFA	6.20	5.87	45892.5	-3.192	<.001
RESI	5.40	5.32	52049.5	-.772	ns
RERÜ	5.71	-			
REEN	5.50	-			
REK1	5.06	5.16	51673.0	-.934	ns
REK2	6.47	6.53	52001.0	-.833	ns
REK3	4.29	4.05	53398.5	-.245	ns
REK4	6.44	6.02	49831.0	-1.732	<.05
REK5	4.40	4.34	52446.0	-.622	ns
RESF	5.65	5.77	51742.0	-.913	ns

Anmerkungen zur Tabelle:

- a Erläuterungen der Abkürzungen im Text
- b $\bar{x}_{\text{Med}}$ = Median, N = 512 (JS), N = 211 (PEER)
- c p wurde vom Auswertungsprogramm für einen zweiseitigen Test berechnet; die hier wiedergegebenen p-Werte beziehen sich auf einen einseitigen Test und wurden anhand der Tabelle A von SIEGEL (1956, 247) ermittelt.

die für die Realisierungserwartung hinsichtlich von Familie und Vaterrolle relevant sind, z. B. die Praxis heterosexueller Freundschaft, die Alltagserfahrung des Zusammenlebens mit Geschwistern in der Herkunftsfamilie. Die höhere Realisierungserwartung könnte durchaus eine Überschätzung der tatsächlich vorhandenen Realisierungsmöglichkeiten widerspiegeln (so auch DILLIG 1982, 28).

Neben den eigenen Lebenszielen wurde bei beiden Stichproben auch die Einschätzung der "Valenzen beim Durchschnittsbürger" erfaßt. Diese Variable zählt für sich allein genommen nicht zu den Arbeits- bzw. generellen Orientierungen. Sie wird – wie in Kap. 6. 1. 1 beschrieben – für die Bildung einer Variable der Wertentfremdung benötigt. Da weiter unten noch darzustellende Unterschiede zwischen beiden Stichproben in der Wertentfremdung auch von den Unterschieden in der Einschätzung der Valenz des "Durchschnittsbürgers" abhängen können, ist eine isolierte Betrachtung dieser unterschiedlichen Einschätzung notwendig.

Welche Unterschiede zwischen JS und PEERs sind hinsichtlich der Einschätzung der Valenz beim "Durchschnittsbürger" zu erwarten? Sanktions- und Stigmatisierungserfahrungen im Verlauf der kriminellen Karriere und die haftbedingte faktische Isolation von der Gesellschaft können zu einer verzerrten Wahrnehmung gesellschaftlich dominanter Wertorientierungen führen. Für die Wahrnehmung der Beurteilung abweichenden Insassenverhaltens durch Vollzugsbedienstete konnte WHEELER (1961b) solche Verzerrungen in eine extremere Richtung nachweisen: die Gefangenen nahmen die Beurteilung negativer wahr, als die Bediensteten sie in Wirklichkeit abgaben. Da es sich bei den Arbeits- und generellen Orientierungen grundsätzlich um positiv bewertete Lebensziele handelt, ist – unter Bezugnahme auf die Ergebnisse von WHEELER – hier zu erwarten, daß die JS die Valenzen beim "Durchschnittsbürger" positiver einschätzen als die PEERs.

Hypothese 6.1.4

Die JS schätzen die Valenzen beim Durchschnittsbürger höher ein als die PEERs.

Tabelle 6.1.3 zeigt, daß diese Hypothese mit nur einer Ausnahme bestätigt wird. Nur hinsichtlich der Valenz der formellen schulischen Qualifikation beim "Durchschnittsbürger" ist die höhere Einschätzung bei den JS nicht signifikant. Bei allen anderen generellen Orientierungen und

Tabelle 6.1.3: Arbeits- und generelle Orientierungen:
Einschätzung der Valenz beim "Durchschnittsbürger" (D);
Mediane der linear auf eine 7-Punkte-Skala transformierten
Skalen und Ergebnisse des MANN-WHITNEY-U-Tests

Valenzen beim Durchschnitts- bürger	JS $\bar{x}_{Med}^b$	PEER $\bar{x}_{Med}$	U	Z	p
DBS ^a	6.31	5.76	35723.5	-7.198	<.0001
DSA	6.10	5.55	37420.0	-6.533	<.0001
DSQ	4.49	4.32	50075.5	-1.552	ns
DKO	6.16	5.61	36856.5	-6.745	<.0001
SFA	6.66	6.25	38915.0	-6.014	<.0001
DSI	6.16	5.59	35539.0	-7.263	<.0001
DK1	6.62	5.88	38773.5	-6.46	<.0001
DK2	6.54	5.79	41715.5	-5.123	<.0001
DK3	6.03	5.43	49396.5	-1.89	<.05
DK4	6.63	6.21	44530.5	-4.065	<.0001
DK5	6.68	5.68	38455.0	-6.654	<.0001
DSF	6.78	6.56	43798.0	-4.711	<.0001

Anmerkungen zur Tabelle:

- a Erläuterungen der Abkürzungen im Text
- b $\bar{x}_{Med}$ = Median, N = 512 (JS), N = 211 (PEER)
- c p wurde vom Auswertungsprogramm für einen zweiseitigen Test berechnet; die hier wiedergegebenen p-Werte beziehen sich auf einen einseitigen Test und wurden anhand der Tabelle A von SIEGEL (1956, 247) ermittelt.

Arbeitsorientierungen schätzen die JS die Valenzen beim "Durchschnittsbürger" höher ein.

In Kap. 6.1.1 waren die Probleme einer jeweils gesonderten Analyse von Valenzen und Realisierungserwartungen erörtert worden. So ist eine geringe Valenz von Arbeitsorientierungen, die mit einer hohen Realisierungserwartung verknüpft ist, anders zu interpretieren als eine geringe Valenz, die mit einer geringen Realisierungserwartung verbunden ist. Im ersten Fall erscheint eine Arbeitsorientierung relativ bedeutungslos, weil man sie für selbstverständlich gegeben hält. Sollte die Erreichbarkeit einmal ernsthaft in Frage gestellt sein, dürfte die Valenz wieder ansteigen. Im zweiten Fall befinden sich die geringe Valenz und die geringe Realisierungserwartung im Einklang. Die geringe Valenz dürfte gegen Veränderungen relativ resistent sein. Ferner war in Kap. 6.1.1 dargestellt worden, daß eine hohe Valenz, verbunden mit einer geringen Realisierungserwartung, als Indikator für eine spezifische Form der Entfremdung, für subjektiv empfundene Machtlosigkeit, angesehen werden kann.

Im folgenden soll empirisch überprüft werden, ob sich JS und PEERs auch hinsichtlich der V-RE-Diskrepanz unterscheiden. Hierzu wurden - wie bereits erläutert - die dichotomisierten V- und RE-Skalen zu jeweils vier Gruppen zusammengefaßt: V+RE+, V+RE-, V-RE+, V-RE-. Durch einen χ^2 -Test wurden Unterschiede zwischen der JS- und PEER-Stichprobe hinsichtlich dieser vier Gruppen auf Signifikanz überprüft. Es wird erwartet, daß die JS aufgrund ihrer Deprivationserfahrungen während der Haft und durch die kriminelle Karriere häufiger Machtlosigkeit (V+RE-) empfinden als die PEERs. Andererseits dürfte den JS aus denselben Gründen die Realisierung bestimmter Arbeits- und genereller Orientierungen seltener selbstverständlich sein als den PEERs. Für den Vergleich der V-RE-Diskrepanz zwischen JS und PEERs läßt sich also folgende Hypothese formulieren:

Hypothese 6.1.5:

V+RE- - Diskrepanz zeigt sich bei den JS häufiger, die V-RE+ - Diskrepanz seltener als bei den PEERs.

In Tabelle 6.1.4 sind die Prozentanteile für beide Stichproben, der χ^2 -Wert, die Irrtumswahrscheinlichkeit und der Korrelationskoeffizient Cra-

mers V wiedergeben.¹⁾ Diese Hypothese wird mit einer Ausnahme, der Konsumorientierung, widerlegt. Hinsichtlich der Konsumorientierung zeigt sich bei den JS häufiger (21,9%) eine mit einer geringen Realisierungserwartung verbundene hohe Valenz als bei den PEERs (10,4%). Die Signifikanz des χ^2 -Wertes bei dieser Tabelle rührt allerdings auch daher, daß eine geringe Valenz, verbunden mit einer geringen Realisierungserwartung (V-RE-), bei den JS um 10% seltener auftritt als bei den PEERs. Dies bedeutet möglicherweise, daß sich die PEERs - tendenziell in ähnlicher Weise materiell, beruflich und sozial benachteiligt - häufiger mit dieser Benachteiligung abgefunden haben, die Wichtigkeit des Konsums den bestehenden Realisierungsmöglichkeiten angepaßt haben. Die JS tendieren offenbar häufiger dazu, diese Diskrepanz V+RE- aufrechtzuerhalten. Möglicherweise liegt in dieser Diskrepanz, die als Entfremdung im Sinne von Machtlosigkeit interpretiert werden kann, auch ein Grund für ihre Straffälligkeit. Die legalen Ressourcen reichten für die Realisierung der Konsumwünsche und damit für den Abbau der Diskrepanz nicht aus.²⁾ Insoweit werden durch dieses Ergebnis auch die Annahmen der Anomie-Theorie gestützt (vgl. hierzu Kap. 3.4.7.1).

Wie Tabelle 6.1.4 weiter zeigt, bestehen die größten diesbezüglichen Unterschiede zwischen JS und PEERs bei den Konsumitems "Sparen" (K1) und "Hausbesitz" (K5). Bei der Konsumorientierung ebenso wie bei den anderen generellen und den Arbeitsorientierungen bestehen keine prognostizierten JS - PEER - Unterschiede hinsichtlich der Kombination V-RE+. Lediglich bei dem Konsumitem "jährlicher Urlaub" (K4) scheinen die JS häufiger von einer gewissen Selbstverständlichkeit der Realisierbarkeit auszugehen.

1) Auf die Wiedergabe der Prozentanteile für die beiden Gruppen V+RE+ und V-RE- wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet. Der angegebene χ^2 -Wert bezieht sich auf die vollständige Tabelle. Dasselbe gilt für den Korrelationskoeffizient Cramers V, der zwischen 0 und 1, ohne Berücksichtigung des Vorzeichens, variiert (vgl. hierzu BENNINGHAUS 1974, 109). Der Vorteil von Cramers V gegenüber anderen auf dem χ^2 -Wert aufbauenden Korrelationskoeffizienten liegt darin, daß er auch bei ungleichen Reihen und Spalten einer Kreuztabelle den Wert 1 annehmen kann.

2) Es ist bekannt, daß der größte Teil junger Strafgefangener wegen Bereicherungsdelikten inhaftiert wurde. So waren von den 5274 am 31.3.75 einsitzenden Gefangenen im Jugendstrafvollzug 3163 vor allem wegen Diebstahl oder Unterschlagung verurteilt worden (STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN 1976b, Tab. 9).

Tabelle 6.1.4: Arbeits- und generelle Orientierungen:
V-RE- Diskrepanzen bei JS und PEER

V-RE	JS		PEER		Chi ²	p ^a	Cramers V
	V+ RE- %	V- RE+ %	V+ RE- %	V- RE+ %			
BS	24.0 ^b	8.8	22.7	11.8	5.683	ns ^c	.09
SA	21.3	12.7	23.2	9.5	6.823	ns	.10
SQ	22.9	7.4	18.5	9.5	3.348	ns	.07
KO	21.9	19.7	10.4	21.8	16.570	< .001	.15
FA	22.1	6.1	27.5	4.7	6.431	ns	.09
SI	19.9	15.0	20.9	13.3	1.517	ns	.05
K1	24.8	14.1	18.5	19.4	7.890	< .05	.10
K2	7.2	43.4	4.7	44.5	1.752	ns	.05
K3	17.6	16.0	12.3	18.5	9.605	< .05	.12
K4	13.1	22.5	16.1	13.7	7.913	< .05	.10
K5	34.8	8.0	24.6	7.6	9.186	< .05	.11
SF	43.4	9.1	39.5	5.9	4.851	ns	.09

Anmerkungen zur Tabelle:

- a Alle p-Werte wurden für 3 Freiheitsgrade berechnet.
- b Basis der Prozentuierung ist für die JS-Stichprobe N = 512, für die
PEER-Stichprobe N = 211
- c ns = nicht signifikant, $p \geq .05$

Bereits erwähnt wurde der vergleichsweise hohe Anteil von Personen in beiden Stichproben, die den Besitz eines Gebrauchtwagens (K2) als sehr wahrscheinlich realisierbar und gleichzeitig als relativ unwichtig einstufen (V-RE+). Dieses Ergebnis wurde oben durch eine modifizierte Sättigungsthese erklärt.

Obwohl also die PEERs trotz ebenfalls vorhandener Benachteiligungen immer noch über bessere Ressourcen verfügen dürften als die JS, ist bei den JS diese Gruppe (V-RE+) nicht seltener besetzt. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, daß die JS aufgrund ihrer Deprivationserlebnisse ihre Handlungsmöglichkeiten überschätzen, auch wenn sie zum Teil - wie oben gezeigt, bei den Arbeitsorientierungen - geringe Realisierungserwartungen hegen.

Abschließend soll die Wertentfremdung bei JS und PEERs untersucht werden. Wertentfremdung wurde oben operationalisiert als Einschätzung einer hohen Valenz beim "Durchschnittsbürger", verbunden mit einer eigenen geringen Valenz (V-D+). Die Gruppe V+D- sollte demgegenüber nicht als eine Form der Entfremdung aufgefaßt werden. Hier werden eigene relativ hohe Valenzen den vermeintlich geringeren Valenzen beim Durchschnittsbürger entgegengesetzt werden. Es handelt sich hierbei also um eine positive Abgrenzung vom "Durchschnittsbürger". Allerdings ist hierbei zu bedenken, daß die Arbeits- und die meisten generellen Orientierungen, die hier aufgeführt wurden, in der Gesellschaft tatsächlich relativ hoch bewertet werden. Dies gilt insbesondere für Familienorientierungen, weniger für die generelle sozio-emotionale Integration (vgl. z. B. HONDRICH 1979, 75; BARGEL 1979, 156; siehe auch Kap. 3.4.4). Die positive Wertabgrenzung beruht also zum Teil auf einer Fehleinschätzung der gesellschaftlich dominanten Werte.

Folgt man den Subkulturtheorien der Kriminalität, so ist davon auszugehen, daß die JS eine höhere Wertentfremdung zeigen als die PEERs. Auch interaktionstheoretische Ansätze legen nahe, daß nach "erfolgreichem" Aufbau eines abweichenden Selbstbildes Wertentfremdungen bei den JS relativ häufig auftreten.¹⁾

¹⁾ Beide Ansätze sind jedoch in ihren Grundthesen streitig (vgl. hierzu z. B. FREY 1981, siehe auch Kap. 3.4.7.2)

Daher kann folgende Hypothese formuliert werden:

Hypothese 6.1.6

Die JS zeigen häufiger eine Wertentfremdung als die PEERs.

Tabelle 6.1.6 macht deutlich, daß die JS bei den Arbeitsorientierungen und bei den generellen Orientierungen der Familie und Vaterrolle sowie der generellen sozio-emotionalen Integration wertentfremdeter (V-D+) sind als die PEERs. Dies zeigen die jeweils unterstrichenen Prozentanteile dieser Gruppe in beiden Stichproben. Demgegenüber ergibt sich bei fast allen Arbeits- und generellen Orientierungen für die PEERs häufiger - wenn auch nicht stark ausgeprägt - eine positive Abgrenzung gegenüber dem Durchschnittsbürger.

Bei der Arbeitsorientierung der sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz sowie bei den generellen Orientierungen des Konsums, der Familie und Vaterrolle und der generellen sozio-emotionalen Integration ist die Signifikanz des χ^2 -Werts auch darauf zurückzuführen, daß bei den JS die Gruppe V-RE- geringer und die Gruppe V+D+ teilweise höher besetzt sind als bei den PEERs. Dies bedeutet, daß es weniger JS als PEERs gibt, die sich in ihrer Geringerschätzung von Lebenszielen mit dem Durchschnittsbürger einig sehen und daß es bei den generellen Orientierungen - nicht bei den Arbeitsorientierungen - mehr JS gibt, die mit den perzipierten Valenzen des Durchschnittsbürgers übereinstimmen. Einerseits läßt sich also bei den JS häufiger eine Wertentfremdung (V-D+) feststellen, andererseits sehen sie sich häufiger in einer hohen Valenz mit den "Durchschnittsbürger" einig. Dies hängt auch damit zusammen, daß die JS die Valenz beim "Durchschnittsbürger" generell höher einschätzen als die PEERs (vgl. Tabelle 6.1.3). Es macht aber auch deutlich, daß sich ein hoher Anteil der JS in seinen generellen Orientierungen mit den gesellschaftlichen Werten einig sieht.

Zusammenfassung

Zu Beginn dieses Abschnitts konnte gezeigt werden, daß sich die JS in der groben Rangfolge der Wertorientierungen offensichtlich nicht allzu sehr von der Gesamtgesellschaft unterscheiden. Die Familie und

Tabelle 6.1.5: Arbeits- und generelle Orientierungen;
V-D-Diskrepanzen bei JS und PEER

V-D	JS		PEER		Chi ²	p	Cramers V
	V+ D- %	V-D+ %	V+ D- %	V-D+ %			
BS	5.7	<u>40.6</u>	14.7	<u>28.4</u>	28.393	< .0001	.20
SA	11.5	<u>31.1</u>	22.7	<u>8.5</u>	54.315	< .0001	.27
SQ	7.4	32.0	6.6	30.8	.324	ns	.02
KO	4.3	38.5	7.6	40.8	28.285	< .0001	.20
FA	13.1	<u>21.9</u>	21.8	<u>11.8</u>	34.739	< .0001	.21
SI	6.6	<u>35.9</u>	13.7	<u>19.4</u>	52.910	< .0001	.27
K1	8.0	35.5	12.8	31.3	35.492	< .0001	.22
K2	3.9	48.0	9.0	36.5	22.072	< .001	.17
K3	13.7	32.4	9.0	31.8	13.538	< .01	.14
K4	11.9	<u>29.5</u>	17.1	<u>17.1</u>	16.080	< .01	.15
K5	10.7	31.3	18.0	23.7	47.870	< .0001	.26
SF	16.2	27.3	25.1	<u>16.6</u>	24.539	< .0001	.20

Anmerkungen zur Tabelle:

- a Alle p-Werte wurden für 3 Freiheitsgrade berechnet.
- b Basis der Prozentuierung ist für die JS-Stichprobe N = 512, für die PEER-Stichprobe N = 211
- c ns = nicht signifikant, $p \geq .05$.

Vaterrolle steht auch bei ihnen an erster Stelle. Arbeitsorientierungen nehmen in ihrer Valenzhierarchie eher einen mittleren Rang ein. Hierbei zeigt sich, daß die Valenz der sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz höher ist als die Valenz des formellen beruflichen Status. Ob letzteres auch für die Wertorientierung in der Gesamtgesellschaft gilt, ließ sich aufgrund der jeweils unterschiedlichen Meßinstrumente nicht feststellen. Der Konsum wurde entgegen den theoretischen Annahmen nicht so hoch eingestuft, was jedoch zum Teil auch darauf zurückzuführen ist, daß die Erreichbarkeit eines gewissen Konsumstandards offenbar als selbstverständlich vorausgesetzt wird. Die geringe Valenz ist hier durch eine modifizierte Sättigungsthese erklärbar. Andererseits bestehen zwischen JS und PEERs deutliche Unterschiede in den Valenzen und Realisierungserwartungen. Arbeitsorientierungen erscheinen den JS signifikant weniger wichtig und auch weniger realisierbar als den PEERs.¹⁾ Konsum und Familie erscheinen den JS hingegen wichtiger als den PEERs. Eine glückliche Familie und befriedigende Vaterrolle sehen die JS auch eher als realisierbar an.

Bei einer kombinierten Betrachtung von Valenzen und Realisierungserwartungen traten die Unterschiede zwischen JS und PEERs nicht mehr auf, mit einer Ausnahme: der Konsumorientierung. Hier verbanden die JS eine hohe Valenz mit einer geringen Realisierungserwartung häufiger als die PEERs, was als stärker empfundene Machtlosigkeit bei den JS interpretiert werden kann. Daß die bei der jeweils getrennten Betrachtung von Valenzen und Realisierungserwartungen festgestellten JS-PEER-Unterschiede hier nicht mehr festgestellt werden konnten, ist wohl vor allem auf die Dichotomisierung der Skalen, die einen Informationsverlust mit sich bringt, zurückzuführen.

JS erwiesen sich demgegenüber bei fast allen Arbeits- und generellen Orientierungen häufiger als wertentfremdet als die PEERs. Sie sahen sich aber auch häufiger als die PEERs in ihrer positiven Valenz mit dem "Durchschnittsbürger" einig. Dieses Ergebnis ist zum Teil auf ihre signifikant höhere Einschätzung der Valenz beim "Durchschnittsbürger" zurückzuführen.

1) Hinsichtlich der Arbeitsorientierung formeller beruflicher Status finden sich in amerikanischen Untersuchungen vergleichbare Ergebnisse (FREDERICKS & MOLNAR 1969; PICOU et al. 1974).

6. 2. Empirische Analyse der Zusammenhänge zwischen Arbeits- und generellen Orientierungen und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei JS und PEERs.

6.2.1 Theoretische Überlegungen und Hypothesen.

In Kap. 3.3 wurde das der durchzuführenden empirischen Analyse zugrundeliegende Modell, in das generelle Orientierungen, Arbeitsorientierungen und die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) als theoretische Konzepte Eingang fanden, ausführlich dargestellt. Konkrete Hypothesen zwischen Arbeits- und generellen Orientierungen einerseits und NA andererseits wurden dort noch nicht formuliert. Dies soll in diesem Abschnitt geschehen.

Wie in Kap. 6.1.1 im einzelnen erläutert, erscheint es theoretisch zweckmäßig, Valenzen (V) und Realisierungserwartungen (RE) in ihrer Bedeutung für NA gleichzeitig zu betrachten. Hierzu waren vier Kombinationen von Valenzen und Realisierungserwartungen gebildet worden: $V+RE+$, $V+RE-$, $V-RE+$ und $V-RE-$, wobei "+" für hohe und "-" für geringe Valenz bzw. Realisierungserwartung steht. Diese Gruppen wurden für jede hier untersuchte Arbeits- bzw. generelle Orientierung gebildet. Sie stellen die jeweilige unabhängige Variable für die empirische Analyse dar.

In welchem Zusammenhang stehen diese vier Kombinationen zur Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA)? Bei welchen Kombinationen ist eine relativ hohe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes zu erwarten und bei welchen Kombinationen eine relativ geringe? Diese zur Hypothesenbildung formulierten Fragen sollen zunächst ohne Bezugnahme auf die konkreten Inhalte der Arbeits- bzw. generellen Orientierungen zu beantworten versucht werden.

a) Hohe V- und RE- Werte ($V+RE+$)

Diese Kombination bedeutet, daß eine Person ein bestimmtes Lebensziel als relativ wichtig einstuft und erwartet, daß sie dieses Lebensziel auch erreichen wird. Man kann daher davon ausgehen, daß diese Person auch Situationen anstrebt, von denen sie glaubt,

daß sie zur Erreichung dieses Lebensziels beitragen. Umgekehrt wird man vermuten, daß diese Person Situationen meidet, die - nach ihrer Auffassung - nicht zur Realisierung dieses Lebensziels geeignet sind. Hierzu sei daran erinnert, daß NA als theoretisches Konstrukt und zwar als eine Handlungstendenz definiert ist, in bestimmten Situationen, die einer Realisierung bestimmter Arbeitsorientierungen entgegenstehen, den Arbeitsplatz zu verlassen (vgl. Kap. 3.5., 5.1). Wenn eine Person ein bestimmtes Lebensziel für wichtig hält und als erreichbar ansieht und wenn am Arbeitsplatz Bedingungen vorherrschen, die die Erreichbarkeit des Lebensziels infragestellen, wird sie auch dazu tendieren, den Arbeitsplatz zu verlassen. Bei der Gruppe V+RE+ ist also eine hohe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes zu erwarten.

Dies läßt sich auch einstellungstheoretisch begründen: V+ und RE+ bilden konsonante Kognitionen. Die Wahrnehmung von Merkmalen des Arbeitsplatzes, die eine Realisierung des Lebensziels subjektiv erschweren, bildet eine zu V+ und RE+ dissonante Kognition. Eine Möglichkeit, diese Dissonanz zu reduzieren, ist die Artikulation einer Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes.¹⁾

b) Hohe V- und geringe RE-Werte (V+RE-)

Bei dieser Kombination wird ein Lebensziel als wichtig eingestuft, seine Erreichbarkeit aber als gering eingeschätzt. Wie wird eine Person in einer solchen V-RE-Kombination in einer Arbeitssituation reagieren, die eine Realisierung eines entsprechenden Lebensziels erschwert? Die ungünstige Arbeitssituation wird diese Person möglicherweise in ihrer Vorstellung, dieses Lebensziel nicht erreichen zu können, noch bestärken. Da die Person auch ohne die ungünstigen Arbeitsbedingungen eine Erreichbarkeit des Lebensziels skeptisch betrachtet, wird sie bei Vorliegen ungünstiger Arbeitsbedingungen auch weniger stark zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen als im Falle V+ und RE+. Bei der Kombination V+ und RE- ist also tendenziell eine geringere Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes zu erwarten als bei der Kombination V+RE+.

1) Diese Argumentation folgt der Theorie der kognitiven Dissonanz von FESTINGER (1957).

Auch an diese These lassen sich einstellungstheoretische Überlegungen knüpfen: V+ und RE- bilden bereits dissonante Kognitionen. Durch die Wahrnehmung ungünstiger Arbeitsbedingungen erhält der "negative" Teil der Kognitionen ein Übergewicht. Ob Dissonanz hierdurch reduziert wird, mag dahingestellt bleiben. Jedenfalls wäre die Äußerung einer Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes ein weniger geeignetes Mittel, "positive" Konsonanz - unter Aufrechterhaltung der hohen Valenz - wiederherzustellen. Dissonanz bliebe trotzdem, wegen RE-, erhalten.

c) Geringe V- und hohe RE-Werte (V-RE+)

Diese Kombination besagt, daß ein Lebensziel zwar als realisierbar, aber dennoch als relativ unwichtig angesehen wird. Interpretiert man diese These im Sinne der Sättigungsthese (vgl. Kap. 6.1.1), so kann man damit die Angabe einer geringen Valenz durchaus in Zweifel ziehen. Die Erreichbarkeit des Lebensziels wird als so selbstverständlich erachtet, daß es subjektiv zwar an Wichtigkeit verloren haben mag. Um so schmerzlicher dürften jedoch Situationen empfunden werden, die einer Realisierung dieses Lebensziels entgegenstehen. Aus diesem Grund ist bei dieser Kombination eine hohe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes zu erwarten. Sie könnte hier sogar noch höher ausfallen als bei der Kombination V+RE+. Denn die Blockierung eines für selbstverständlich realisierbar erachteten Lebensziels könnte subjektiv als frustrierender erlebt werden als die Blockierung eines bewußt als wichtig und realisierbar eingeschätzten Lebensziels. Bei der Kombination V-RE+ ist daher tendenziell eine ebenso hohe oder gar höhere Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes zu erwarten als bei der Kombination V+RE+.

Auch diese These steht mit einstellungstheoretischen Überlegungen im Einklang: V- und RE+ ist nicht als dissonante Beziehung anzusehen, da V- hier gleichsam als psychologische Folge von RE+ anzusehen ist. RE+ ist also die dominante Kognition, die in eine dissonante Beziehung zur Wahrnehmung ungünstiger Arbeitsbedingungen gerät. Da RE+ in dieser Kombination besonders änderungsresistent sein dürfte, kommt der Äußerung einer hohen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes eine besondere dissonanz-reduzierende Bedeutung zu.

d) Geringe V- und geringe RE-Werte (V-RE-)

Hier wird das Lebensziel als relativ unwichtig und als relativ un-
erreichbar angesehen. Eine ungünstige Arbeitsplatzsituation, die
das Erreichen eines solchen Lebensziels infragestellt, dürfte ten-
denziell keinen Anlaß zum Verlassen des Arbeitsplatzes darstellen.
Die ungünstige Arbeitsplatzsituation verfehlt ihre fluchtmotivie-
rende Wirkung, wenn sie unwichtige und nicht für erreichbar er-
achtete Lebensziele blockiert. Die Neigung zum Verlassen dürfte
hier noch geringer sein als bei der Kombination V+, da dort durch
die hohe Valenz wenigstens noch ein geringer Anreiz zum Verlassen
des Arbeitsplatzes besteht. Auch einstellungstheoretisch erscheint
diese Hypothese plausibel: V- und RE- bilden eine konsonante Bezie-
hung, die durch die Wahrnehmung entsprechender ungünstiger Ar-
beitsbedingungen nicht in eine dissonante umgewandelt wird. Dem-
entsprechend besteht keine handlungsmotivierende Kraft zum Verlas-
sen des Arbeitsplatzes.

Diese Zusammenhänge können in folgender Hypothese zusammengefaßt
werden:

Hypothese 6.2.1

Bei den Gruppen V+RE+ und V-RE+ wird eine relativ starke, bei den
Gruppen V+RE- und V-RE- eine relativ geringe Neigung zum Verlassen
des Arbeitsplatzes erwartet.

Diese Unterschiede sollten statistisch signifikant sein. Ferner wird ange-
nommen, daß bei der Gruppe V-RE+ die Neigung zum Verlassen des
Arbeitsplatzes zumindest tendenziell höher ist als in der Gruppe V+RE+,
und daß in der Gruppe V-RE- die Neigung zum Verlassen des Arbeits-
platzes zumindest tendenziell geringer ist als in der Gruppe V+RE-.
Hier werden jedoch geringere, jedenfalls keine signifikanten, Unterschie-
de erwartet als zwischen den Gruppen V+RE+ und V-RE+ einerseits
und V+RE- und V-RE- negativ andererseits. Dies aber macht deutlich,
daß die Realisierungserwartung als die für NA bedeutsamere Variable
anzusehen ist.

Neben Valenzen und Realisierungserwartungen wurde in Kap. 6.1.1 und Kap. 6.1.3 das Konzept der subjektiv erlebten Wertentfremdung empirisch und theoretisch dargelegt. Es war dort konzipiert worden als Diskrepanz zwischen der vermuteten hohen Valenz bei einer Arbeits- und generellen Orientierung beim Durchschnittsbürger (D) und einer eigenen geringen Valenz (V). Bei einer den V-RE-Kombinationen entsprechenden Aufteilung gilt also als Wertentfremdung die Kombination V-D+.

Erlebte Wertentfremdung bedeutet, daß eine Person für sich selbst andere handlungsleitende Orientierungen annimmt als für die Mehrheit der Gesellschaftsmitglieder. Es ist auch zu erwarten, daß sich diese erlebte Andersartigkeit auf die eigenen Handlungen oder Handlungstendenzen auswirkt.

Geht man davon aus, daß die Kontinuität des Arbeitsverhaltens als gesellschaftliche Norm, die im dominanten Wertsystem unserer Gesellschaft verankert ist, gelten kann, so kann angenommen werden, daß Personen, die hinsichtlich von auf Arbeit beziehbaren Werten entfremdet sind, auch stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen. Für Personen, die hinsichtlich von Arbeitsorientierungen - oder besser Arbeitswerten - entfremdet sind, erscheint dies offensichtlich. Personen, die keinen höheren beruflichen Status anstreben oder keine sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz suchen, dürften geringere Bindungen an den Arbeitsplatz entwickeln und sind vermutlich deshalb auch eher bereit, den Arbeitsplatz im hier definierten Sinn zu verlassen. Auch bei Wertentfremdung hinsichtlich genereller Orientierungen kann dann eine höhere Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes angenommen werden, wenn für diese generellen Orientierungen die Kontinuität des Arbeitsverhaltens bedeutsam erscheint. So kann z. B. eine hohe Valenz von Familie und Vaterrolle zum Verbleiben am Arbeitsplatz beitragen, auch wenn die dortigen Gegebenheiten nicht befriedigend erscheinen.¹⁾ Entsprechend kann erwartet werden, daß bei vorliegender Wertentfremdung in diesem Bereich eher eine Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes besteht.

Hier kann also die allgemeine Hypothese formuliert werden:

1) Zur Erinnerung: Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes war theoretisch konzipiert und empirisch operationalisiert worden als Tendenz, den Arbeitsplatz bei potentiell unbefriedigenden Bedingungen bzw. Situationen zu verlassen, auch wenn kein anderer Arbeitsplatz in Aussicht ist.

Hypothese 6.2.2

Bezüglich Arbeits- und genereller Orientierungen wertentfremdete Personen neigen eher zum Verlassen des Arbeitsplatzes als nicht wertentfremdete Personen.

Die Hypothese besagt, daß bei der Kombination geringe eigene Valenz und vermutete hohe Valenz beim "Durchschnittsbürger" ($V-D_+$) eine signifikant höhere Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes prognostiziert wird als in den drei übrigen Kombinationen ($V+D_+$, $V+D_-$, $V-D_-$).

6.2.2 Methodische Anmerkungen

Wie in den Kap. 6.1.1 und 6.2.1 im einzelnen beschrieben, wurden zur Messung von Arbeits- und generellen Orientierungen für jede inhaltliche Dimension 4 Gruppen gebildet, die Valenz und Realisierungserwartung gleichzeitig miteinbeziehen: $V+RE_+$, $V+RE_-$, $V-RE_+$ und $V-RE_-$. Jede einzelne inhaltliche Dimension von Arbeits- und generellen Orientierungen wurde also mit einer Nominalskala gemessen.

Die NA-Skalen sind als Intervallskalen konzipiert (s. o., Kap. 5.2).

Für die Überprüfung des Zusammenhangs zwischen einer Nominal- und einer Intervallskala bietet sich als methodisches Verfahren ein multipler Mittelwertvergleich an. Hierzu werden in der Literatur mehrere Tests angegeben. Sie beruhen auf dem statistischen Modell, daß die Nullhypothese, d. h. die Mittelwerte in allen Gruppen entstammen derselben (statistischen) Population, unter Inkaufnahme einer zuvor festgelegten Irrtumswahrscheinlichkeit abzulehnen ist, wenn die absoluten Differenzen zwischen den nach ihrer Größe geordneten Mittelwerten einen bestimmten "kritischen Wert" überschreiten. Vor allem in der Festlegung dieses Wertes unterscheiden sich die verschiedenen Verfahren. Für den vorliegenden Untersuchungszweck erschien der "DUNCANs new multiple range test" am ehesten geeignet. Der Test ist konzipiert für gleichgroße Stichproben-, d. h. hier gleiche Gruppengrößen. Bei ungleichen Gruppengrößen kann das harmonische Mittel aus den einzelnen Gruppengrößen verwendet werden. Dies ist hier geschehen. Der Test liefert dann allerdings nur annähernde, aber durchaus akzeptable "kritische Werte" (vgl. hierzu im einzelnen KIRK 1968, 93 ff.; WINER 1970, 85 ff., 101 ff.).

Durch den Test werden alle Mittelwerte der 4 V-RE-Gruppen bzw. der 4 V-D-Gruppen miteinander verglichen und auf Signifikanz getestet. Das Ergebnis kann vereinfacht dargestellt werden, indem homogene Subgruppen gebildet werden, deren Mittelwerte sich nicht signifikant voneinander unterscheiden.

Nach den oben formulierten Hypothesen wird bei den V-RE-Kombinationen prognostiziert, daß V+RE+ und V-RE+ sowie V+RE- und V-RE- jeweils homogene Subgruppen bilden. In den beiden ersten Gruppen müßte die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes höher sein als in den beiden letzten Gruppen

Bei der Wertentfremdung müßte der Mittelwert der Gruppe V-D+ signifikant geringer sein als in den anderen V-D-Gruppen.

6.2.3 Empirische Ergebnisse

Für alle Arbeits- und generellen Orientierungen - mit einer Ausnahme - werden die beiden Hypothesen 6.2.1 und 6.2.2 überprüft, und zwar an beiden Stichproben. Die Orientierung der formellen schulischen Qualifikation wurde aufgrund der durchschnittlichen negativen Valenz nicht mit in die Analyse aufgenommen.

Die Ergebnisse für die JS-Stichprobe stehen im Mittelpunkt des Interesses. Die PEER-Stichprobe dient der Überprüfung, ob sich bei Gleichaltrigen ohne Haft- und ausgeprägte Sanktionserfahrung ähnliche Zusammenhänge nachweisen lassen. Die Ergebnisse der PEER-Stichprobe dienen damit einerseits einer Validierung der Ergebnisse für die JS-Stichprobe in dem Sinne, daß die Möglichkeit einer Generalisierung der JS-Ergebnisse auf Gleichaltrige mit ähnlichem biographischen Hintergrund überprüfbar wird. Andererseits lassen sich aufgrund möglicherweise auftretender unterschiedlicher Ergebnisse für die beiden Stichproben Schlußfolgerungen für Effekte der kriminellen Karriere bzw. der Inhaftierung ziehen.

6.2.3.1 Arbeitsorientierung des formellen beruflichen Status (BS) und NA

Die Arbeitsorientierung des formellen beruflichen Status richtet sich auf die Bedeutsamkeit und vorgestellte Erreichbarkeit einer höheren beruflichen Position im manuellen Arbeitsbereich. Sie bringt das Interesse an dem Aufstieg von der untersten Ebene der betrieblichen Hierarchie, der Ebene der ungelernten Arbeiter, zum Ausdruck.

Nach der generellen Hypothese 6.2.1 sind folgende Zusammenhänge zwischen der Arbeitsorientierung des formellen beruflichen Status (BS) und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) zu erwarten. Ist die Erwartung, ein höherer beruflicher Status sei auch realisierbar, relativ hoch, so dürfte die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes ebenfalls vergleichsweise hoch sein, wenn die Arbeitsplatzbedingungen dieser Erwartung subjektiv entgegenstehen. Dies bedeutet, daß für die Valenz-Realisierungserwartungs-Kombination V+RE+ und V-RE+ eine hohe und für die Kombination V+RE- und V-RE- eine geringe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) zu prognostizieren ist. Dieser Zusammenhang wird vor allem für die NA-Subdimension Arbeit und Betrieb (NAAB) erwartet. Denn sie enthält jene Arbeitsplatzbedingungen, die mit einer hohen Realisierungserwartung von BS nicht in Einklang stehen dürften: ein geringes Anspruchsniveau der Arbeit und ihr geringer Anreizwert (langweilige Arbeit)¹⁾. In Tabelle 6.2.1 sind die Mittelwerte der Gesamtskala NA und der beiden Subskalen NASB und NAAB für die V-RE-Kombination wiedergegeben, bei der JS-Stichprobe und bei der PEER-Stichprobe. Die letzte Spalte enthält die Ergebnisse des DUNCANS new multiple range tests. Die dort jeweils in einer Reihe stehenden Ziffern sind die Nummern der V-RE-Kombination, die eine homogene Subgruppe auf dem 5%-Niveau bilden, d. h. die Mittelwerte dieser Gruppen unterscheiden sich (paarweise) nicht signifikant voneinander.

1) Zu den einzelnen Sub- und Unterdimensionen von NA vgl. Kap. 5.2.

Tabelle 6.2.1 Zusammenhang zwischen der Arbeitsorientierung formeller beruflicher Status (BS) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe

NA - Skalen		V+RE+	V+RE-	V-RE+	V-RE-	Homogene Gruppen ^a
		1	2	3	4	
JS	N =	130	123	45	214	93.64 ^b
	NAG	61.02 ^c	62.37	65.80	63.50	1 2 4 2, 4, 3
	NASB	24.00	25.98	26.89	25.79	1, 4, 2 2, 4, 3
	NAAB	31.74	31.05	33.33	32.15	2, 1 4 1, 4, 3
PEER	N =	66	48	25	72	44.51 ^b
	NAG	61.92	62.71	61.04	60.90	4, 3, 1, 2
	NASB	25.08	25.73	22.64	24.79	3, 4, 1 4, 1, 2
	NAAB	31.76	31.60	32.88	31.13	4, 2, 1, 3

Anmerkungen zur Tabelle:

- a nach DUNCANs new multiple range test, 5% - Niveau
- b harmonischer Mittelwert aus den 4 Stichprobengrößen
- c arithmetischer Mittelwert

Zunächst zu den Ergebnissen für die JS-Stichprobe. Die generelle Hypothese wird nur partiell bestätigt. Mit ihr steht in Einklang, daß die JS am stärksten zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen – bei der Gesamtskala NA und bei den beiden Subskalen NASB und NAAB – wenn sie die Wichtigkeit eines höheren formellen beruflichen Status gering und gleichzeitig die Erreichbarkeit hoch einschätzen (V-RE+). Die Kombination V-RE+ war generell als Indikator dafür angesehen worden, daß die Realisierbarkeit des betreffenden Lebensziels, hier ein höherer formeller beruflicher Status, als selbstverständlich eingeschätzt wird. Die Erreichbarkeit wird hier offenbar nicht problematisiert, erscheint aber auch nicht (bewußt) in einer hohen Valenz verankert. Die starke Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes deutet bei dieser V-RE-Kombination daraufhin, daß diese JS offenbar erwarten, problemlos eine andere Arbeitsstelle zu finden, die ihren Ansprüchen genügt. Worauf sich diese Erwartung gründet, läßt sich aus dem Ergebnis nicht ableiten. Mindestens zwei Interpretationen bieten sich hier an: Entweder vertrauen sie auf tatsächlich vorhandene Ressourcen oder Handlungskompetenzen, mit deren Hilfe sie eine neue den Erwartungen entsprechende Arbeitsstelle finden. Oder sie vertrauen auf schicksalhafte Ereignisse, die eine Realisierung der beruflichen Aspirationen mit sich bringen, ohne über die notwendigen Ressourcen zu verfügen.

Die Hypothese wird andererseits insofern widerlegt, als sich bei einer geringen Realisierungserwartung (V+RE- und V-RE-) keine signifikant geringere generelle Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (Skala NAG) ergibt. Ebenfalls steht im Widerspruch zu der Hypothese, daß die generelle Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NAG) bei hoher Valenz und gleichzeitig hoher Realisierungserwartung (V+RE+) signifikant geringer ist als in der Kombination V-RE+. Dies ist die einzige signifikante Mittelwertdifferenz bei den 6 möglichen Paarvergleichen.¹⁾ Gerade für diese beiden Gruppen (V+RE+ und V-RE+) war eine signifikante Mittelwertdifferenz nicht prognostiziert worden. Wenn sie sich hier dennoch ergibt, so bedeutet dies, daß für die generellen Neigungen zum Verlassen des Arbeitsplatzes entgegen der Hypothese die Valenz des formellen beruflichen Status doch bedeutsam ist, vorausgesetzt es liegt

1) Die Signifikanz der Mittelwertdifferenz bei den Gruppen 1 (V+RE+) und 3 (V-RE+) zeigt sich in Tabelle 6.2.1 darin, daß sich die beiden homogenen Gruppen 1, 2, 4 und 2, 4, 3 jeweils nur in den beiden Kombinationen 1 und 3 unterscheiden.

eine hohe Realisierungserwartung vor. Die geringere generelle Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei hoher Valenz und hoher Realisierungserwartung könnte in dem Sinne interpretiert werden, daß die hohe Valenz eines höheren beruflichen Status dazu beiträgt, daß kurzfristige Nachteile am Arbeitsplatz zugunsten einer längerfristigen Realisierung beruflicher Aspirationen in Kauf genommen werden.

Diese Interpretation muß jedoch vor dem Hintergrund einer differenzierten Betrachtung der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes relativiert werden. Bereits bei der Subskala NAAB, die die Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei unbefriedigenden Bedingungen des formellen betrieblichen Systems mißt (Entlohnung, generelle Einschätzung von Arbeit und Betrieb, langweilige Arbeit, Anspruchsniveau der Arbeit), ist die geringere Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei der Kombination V+RE+ im Vergleich zur Kombination V-RE+ nicht mehr signifikant.

Betrachtet man die Mittelwerte der NA-Unterskala Anspruchsniveau der Arbeit, die der Arbeitsorientierung des formellen beruflichen Status direkt entspricht, dann wird die generelle Hypothese weitgehend bestätigt.¹⁾ Die beiden Kombinationen V+RE+ und V-RE+ bilden eine homogene Subgruppe mit hoher Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei geringerem Anspruchsniveau der Arbeit. JS mit einer geringen Valenz und gleichzeitig einer hohen Realisierungserwartung (V-RE+) hinsichtlich eines höheren formellen beruflichen Status unterscheiden sich signifikant von jenen JS, die eine geringere Realisierungserwartung hegen. Die JS neigen also überdurchschnittlich stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes mit einem geringen Anspruchsniveau der Arbeit, wenn sie glauben, einen relativ hohen formellen beruflichen Status erreichen zu können.

Bei den PEERs besteht offensichtlich kein signifikanter Zusammenhang zwischen der generellen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes und der Valenz / Realisierungserwartung hinsichtlich eines formellen beruflichen Status. Auch bei der NA-Subskala NAAB zeigen sich keine signifikanten Mittelwertunterschiede (vgl. Tabelle 6.2.1.).²⁾

1) Diese Ergebnisse sind nicht in Tabelle 6.2.1 wiedergegeben.

2) Auf eine Interpretation der NA-Subskala sozio-emotionale Beziehungen, bei der sich ein paarweiser Mittelwertvergleich als signifikant erweist, wird hier verzichtet, da keine Hypothese hierzu formuliert wurde.

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei einem geringen Anspruchsniveau der Arbeit ist allerdings auch bei den PEERs dann am höchsten, wenn die Valenz eines höheren beruflichen Status gering, die Realisierungserwartung aber hoch ist (V-RE+). Sie ist dort signifikant höher als bei jenen PEERs, die die Wichtigkeit und Realisierung gering einschätzen (V-RE-). Dies entspricht der generellen Hypothese, auch wenn sie nicht vollständig durch dieses Ergebnis verifiziert wird.

Fazit: Betrachtet man die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes speziell für jene Arbeitsplatzbedingungen, auf die sich Valenz und Realisierungserwartung hinsichtlich eines formellen beruflichen Status direkt bezieht, so wird die Bedeutsamkeit einer hohen Realisierungserwartung für eine hohe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei beiden Stichproben deutlich. Offen bleibt hierbei die Frage, ob sich die hohe Realisierungserwartung auf eine realistische Einschätzung der eigenen Ressourcen und Handlungskompetenzen stützt oder ob diese hohe Realisierungserwartung auf einer Fehleinschätzung der eigenen Handlungsmöglichkeiten oder auf dem Vertrauen auf schicksalhafte Ereignisse beruht.

Eine Beurteilung der Realisierungserwartung danach, ob sie aus der Sicht der betreffenden Person auch berechtigt erscheinen kann, dürfte selbst bei einer Einzelfallstudie auf erhebliche Probleme stoßen. Noch schwieriger erscheint eine solche Beurteilung anhand massenstatistischer Daten bzw. Verfahren. Trotzdem soll sie im folgenden wenigstens in Ansätzen versucht werden.

Ein Beurteilungskriterium für die "Berechtigung", einen höheren beruflichen Status für erreichbar zu halten, könnte der Abschluß einer Berufsausbildung sein. Personen, die über eine abgeschlossene Lehre verfügen, dürften eher die Erreichung eines höheren beruflichen Status für selbstverständlich halten.

Eine Kreuztabellierung der Arbeitsorientierung BS (V-RE-Kombination) mit der Variable Berufsausbildung ergibt, daß in der Kombination V-RE+ der Anteil der JS mit abgeschlossener Lehre deutlich über dem entsprechenden Anteil in der JS-Stichprobe insgesamt liegt (44,4% gegenüber 18,6%). Auch bei den PEERs befinden sich überproportional viele Personen mit einer abgeschlossenen Lehre in dieser V-RE-Kombination

(32,0% gegenüber 21,3%).¹⁾ Die hohe Realisierungserwartung, verbunden mit einer geringen Valenz, dürfte also zum Teil auf die vorhandene berufliche Qualifikation zurückzuführen sein.

Neigen die JS und PEERs, die über eine abgeschlossene Lehre verfügen und (daher) glauben, eine höhere berufliche Position auch selbstverständlich erreichen zu könne, auch stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes, insbesondere bei Unzufriedenheit mit Aspekten der formellen betrieblichen Organisation (Subskala NAAB)? Nach der generellen Hypothese 6.2.1 könnte dies durchaus erwartet werden. Andererseits könnte man annehmen, daß Personen mit einer abgeschlossenen Lehre nicht leichtfertig ihre Arbeitsstelle aufgeben wollen, auch wenn diese nicht den Erwartungen, z. B. hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten, entspricht. Denn die mit einer drohenden Arbeitslosigkeit verbundenen Nachteile müßten gerade von Personen mit einer beruflichen Ausbildung stärker in Betracht gezogen werden.²⁾

In Tabelle 6.2.2 ist die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei Unzufriedenheit mit Aspekten der formellen betrieblichen Organisation (Subskala NAAB) in Abhängigkeit von der Arbeitsorientierung BS (V-RE-Kombination) und der Berufsausbildung wiedergegeben. Auf Signifikanzberechnungen wurde hierbei verzichtet.³⁾ Zunächst zu den Ergebnissen für die JS-Stichprobe. Junge Strafgefangene, die relativ selbstverständlich davon ausgehen, daß sie einen höheren beruflichen Status auch erreichen können (V-RE+), neigen dann relativ stark zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei Unzufriedenheit mit Aspekten der formellen betrieblichen Organisation (NAAB), wenn sie über eine abgeschlossene Lehre verfügen ($\bar{x} = 34.00$). Ihre Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes ist jedoch geringer, wenn sie keine Lehre begonnen haben ($\bar{x} = 29.78$).

-
- 1) Auf eine Wiedergabe der Tabelle wird verzichtet. Der Zusammenhang zwischen der Variable Berufsausbildung (keine Lehre begonnen, Lehre abgebrochen, Lehre abgeschlossen) und der Variable BS (V-RE-Kombination) ist für beide Stichproben signifikant auf dem 5%-Niveau. Für die Signifikanz ist auch die Diskrepanz zwischen Beobachtungs- und Erwartungswerten in anderen Feldern der Tabelle verantwortlich.
 - 2) Nach betriebssoziologischen Untersuchungen planen Erwachsene einen Arbeitsplatzwechsel über einen längeren Zeitraum, bevor sie sich hierzu entscheiden (vgl. z. B. GRAY 1975, 33).
 - 3) DUNCANs New Multiple Range Test ist nur für Mittelwertvergleiche für eine unabhängige Variable konzipiert.

Tabelle 6.2.2 Zusammenhang zwischen der Arbeitsorientierung BS (V-RE-Kombinationen) und Berufsausbildung (LEHRE) einerseits und NAAB andererseits

	BS LEHRE	V+RE+	V+RE-	V-RE+	V-RE-
JS	keine	30.15 ^a (13) ^b	31.31 (13)	29.78 (9)	30.19 (42)
	abgebrochen	31.77 (83)	31.07 (94)	34.50 (16)	32.34 (146)
	abgeschlossen	32.26 (34)	30.69 (16)	34.00 (20)	34.40 (25)
PEER	keine	28.21 (14)	25.89 (9)	34.43 (7)	30.71 (17)
	abgebrochen/ Auszubilden- de ^c	32.89 (28)	32.80 (35)	33.30 (10)	30.54 (46)
	abgeschlossen	32.50 (24)	34.00 (4)	31.00 (8)	34.89 (9)

Anmerkungen zur Tabelle:

- a arithmetischer Mittelwert
- b Angaben in Klammern enthalten die Anzahl der Personen
- c Hier sind 33 PEERs enthalten, die zur Zeit der Befragung eine Lehre absolvierten.

Worauf sich bei dieser kleinen Gruppe von JS die Erwartung, einmal einen höheren beruflichen Status zu erreichen, auch gründen mag, sie verleitet diese Gruppe in einem geringen Maße, vorschnell eine Arbeitsstelle aufzugeben.

Bei den PEERs mit einer geringen Valenz und hohen Realisierungserwartung (V-RE+) ergeben sich genau entgegengesetzte Zusammenhänge zwischen Berufsausbildung und NAAB. Eine abgeschlossene Lehre ist bei ihnen eher mit einer geringen, eine nicht-begonnene Berufsausbildung mit einer starken Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden. Ihre geringe Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei Vorhandensein eines Lehrabschlusses ist vielleicht dadurch zu erklären, daß sie bereits einen gewissen beruflichen Status erreicht haben, daher einem weiteren Aufstieg mit größerer Gelassenheit entgegensetzen können und diesen Status durch eine unbedachte Reaktion nicht gefährden wollen. Die JS mit einer entsprechenden Aufstiegserwartung und abgeschlossener Lehre haben eine derartige Sicherheit und auch Befriedigung vermittelnde berufliche Ausgangsposition nicht. Sie müssen trotz der bestehenden sicheren Realisierungserwartung und trotz Erfüllung formeller Qualifikationserwartungen um die tatsächliche Realisierung ihrer Erwartungen besorgt sein. Die Furcht vor Stigmatisierungen und Benachteiligungen aufgrund ihrer sozialen Degradierung verleitet sie möglicherweise dazu, ihre Ansprüche auf Gleichbehandlung durch "Flucht" deutlich zu machen, vor und für sich selbst zur Aufrechterhaltung eines positiven Selbstbildes und vor anderen zur Verteidigung bzw. Rückgewinnung ihres sozialen Status. Ob eine solche Reaktion für eine gesellschaftliche Integration zweckmäßig ist, kann jedoch bezweifelt werden (vgl. hierzu Kap. 6.3).

Auf einige weitere bemerkenswerte Zusammenhänge, die sich in den Ergebnissen der Tabelle 6.2.2 andeuten, sei hier noch kurz eingegangen. So zeigen junge Strafgefangene mit einer abgebrochenen Lehre ebenfalls dann eine starke Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie mit relativ hoher Selbstverständlichkeit glauben, einen hohen beruflichen Status erreichen zu können. Sie wollen die möglicherweise im Verlauf der - mißglückten - Berufsausbildung erworbenen Ansprüche nicht aufgeben. Für die PEERs ergibt sich eine ähnliche Tendenz. Ferner überrascht, gemessen an der generellen Hypothese 6.2.1, das Ergebnis, daß JS und PEERs auch dann eine starke Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes zeigen, wenn sie einen höheren beruflichen Status weder für besonders wünschens-

wert noch für realisierbar halten (V-RE-), gleichzeitig aber über die formellen Qualifikationsvoraussetzungen verfügen. Dieses Ergebnis könnte darauf hinweisen, daß die in sich konsistente Kombination V-RE- zu der Kognition eines erreichten beruflichen Bildungsabschlusses in einer dissonanten Beziehung steht, die durch die Äußerung einer starken Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes zu reduzieren versucht wird. Wie die insgesamt negative Einschätzung eines höheren beruflichen Status auch zustande gekommen sein mag, sie wurde offenbar kognitiv und motivational noch nicht so verarbeitet, daß einem höheren beruflichen Status entgegenstehende betriebliche Bedingungen hingenommen werden und keine Veranlassung zum Verlassen des Arbeitsplatzes darstellen.

Demgegenüber neigen die JS unabhängig von ihrer Berufsausbildung dann relativ wenig zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie einen höheren beruflichen Status zwar als wünschenswert, aber kaum als realisierbar ansehen (V+RE-). Diese JS haben die Diskrepanz zwischen Wünschen und Erwartungen offenbar kognitiv und motivational verarbeitet und orientieren auch stärker ihr Handeln daran.

Insgesamt zeigt sich bei den Ergebnissen der Tabelle 6.2.2 ein weitaus komplexerer Zusammenhang zwischen der Valenz und der Realisierungserwartung bei Arbeitsorientierungen und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, als er in der Hypothese 6.2.1 unterstellt wurde. Diese Komplexität ist vor allem auf die nicht immer eindeutig vorzunehmende Interpretation der Valenzen von Arbeitsorientierungen, so wie sie hier gemessen wurden, zurückzuführen, obwohl sie in dieser Untersuchung bereits vor dem Hintergrund von Realisierungserwartungen wenigstens teilweise präzisiert werden konnten. HONDRICH (1979) hat mehrere Interpretationsmöglichkeiten von Valenzen vorgeschlagen. Auch nach seiner Meinung reichen jedoch bisherige empirische Ergebnisse nicht für eine theoretisch befriedigende Klassifikation aus. Auch die oben vorgeschlagene Interpretation muß unter dem Vorbehalt unzureichender methodischer Absicherung betrachtet werden, z. B. aufgrund der zu geringen Fallzahlen.

Neben der Realisierungserwartung wurde die Wertentfremdung als theoretisch bedeutsam für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes angesehen. In der generellen Hypothese 6.2.2 war prognostiziert worden, daß entfremdete JS und PEERs stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen als JS und PEERs ohne Wertentfremdungssymptome. Wertentfremdung wurde oben operationalisiert als geringe eigene Valenz, verbunden

mit einer als hoch eingeschätzten Valenz beim Durchschnittsbürger (V-D+). Nach der generellen Hypothese 6.2.2, müßten alle übrigen V-D-Kombinationen geringere Mittelwerte hinsichtlich der NA-Skalen aufzeigen als die Kombination V-D+.

Tabelle 6.2.3 Zusammenhang zwischen der Arbeitsorientierung formeller beruflicher Status (BS) - Wertentfremdung - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe

NA - Skalen		V+ D+ 1	V+ D- 2	V- D+ 3	V- D- 4	Homogene ^a Subgruppen
JS	N =	224	29	208	51	63.13 ^b
	NAG	61.71 ^c	61.44	64.65	60.82	4, 2, 1, 3
	NASB	24.80	26.17	26.35	24.49	4, 1, 2, 3
	NAAB	31.58	30.00	32.71	30.90	2, 4, 1, 4, 1, 3
PEER	N =	83	31	60	37	45.45 ^b
	NAG	62.58	61.39	59.95	62.54	3, 2, 4, 1
	NASB	25.69	24.45	22.97	26.30	3, 2, 1 2, 1, 4
	NAAB	31.72	31.61	31.88	31.08	4, 2, 1, 3

Anmerkungen zur Tabelle:

- a nach DUNCAN s new multiple range test, 5% = Niveau
- b harmonischer Mittelwert aus den 4 Stichprobengrößen
- c arithmetischer Mittelwert

Wie Tabelle 6.2.3 zeigt, trifft dies bei der JS-Stichprobe für die Gesamtskala NAG und auch für die Subskala NAAB zu. Bei der Gesamtskala NAG unterscheidet sich der höhere Mittelwert in der Gruppe V-D+ jedoch nicht signifikant von den Mittelwerten in den übrigen Gruppen. Bei der Skala NAAB gibt es nur eine signifikante Mittelwertdifferenz der V-D+Kombination, nämlich zur Kombination V+D-. Diese signifikante Mittelwertdifferenz ist zwar mit der generellen Hypothese 6.2.2 vereinbar, verifiziert sie jedoch nicht in vollem Umfang. Für die Neigung

zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei zu geringem Anspruchsniveau der Arbeit, die auch hier eine direkte Beziehung zur Arbeitsorientierung formeller beruflicher Status darstellt, ergeben sich keine signifikanten Mittelwertdifferenzen. Bei der PEER-Stichprobe lassen sich für keine der betrachteten NA-Skalen signifikante Mittelwertunterschiede feststellen. Tendenziell ist sogar bei den wertentfremdeten PEERs eine geringere Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes festzustellen als bei den nicht-wertentfremdeten.

Die Annahme, daß die Wertentfremdung hinsichtlich eines höheren beruflichen formellen Status die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes begünstigt, ließ sich vor allem bei den PEERs nicht bestätigen. Bei den JS deutet sich ein solcher Zusammenhang lediglich in nicht signifikanter Weise an. Die Wertentfremdungsthese hat also bei dieser Arbeitsorientierung offenbar weniger Erklärungskraft als die These über die Bedeutsamkeit der Realisierungserwartung.

6.2.3.2 Arbeitsorientierung der sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz (SA) und NA.

Die Arbeitsorientierung der sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz thematisiert das Bedürfnis nach befriedigenden zwischenmenschlichen Beziehungen zu den Arbeitskollegen. Befriedigenden zwischenmenschlichen Beziehungen zu Arbeitskollegen kann insofern eine wichtige Bedeutung für die Kontinuität des Arbeitsverhaltens zukommen, als sie einen möglichen Faktor dafür darstellen, daß eine Person ihren Arbeitsplatz nicht ohne Not aufgibt. Sie erscheinen sogar als wichtigster Bindungsfaktor, wenn die Arbeit selbst, z. B. ihr Anspruchsniveau und ihre Entlohnung, relativ wenig Anreiz bieten. Gerade solche Arbeitsbedingungen müssen junge Strafgefangene aufgrund ihrer geringen beruflichen Qualifikation für ihren zukünftigen Arbeitsplatz nach

ihrer Entlassung erwarten. Im Interesse eines kontinuierlichen Arbeitsverhaltens kann der faktischen sozio-emotionalen Integration junger (ehemaliger) Strafgefangener am Arbeitsplatz eine große Bedeutung beigemessen werden (vgl. hierzu z. B. BLATH, DILLIG & FREY 1980, 11 ff.).

Diese unter dem Ziel der Resozialisierung theoretisch abgeleitete Annahme hat für die Realität nur dann Relevanz, wenn junge Straftäter bzw. Strafgefangene eine sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz als wichtig und insbesondere auch als realisierbar ansehen. Streben sie diese Integration nicht an - z. B. weil sie die Befriedigung ihrer Zugehörigkeitsbedürfnisse in anderen sozialen Kontexten suchen - entfällt auch die bindende Wirkung. Die bisher dargestellten Ergebnisse geben eher Anlaß zu einer skeptischen Einschätzung der bindenden Wirkung einer sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz. Zwar sehen die JS eine sozio-emotionale Integration tendenziell als wichtig und als realisierbar an, dies jedoch signifikant weniger als die PEERs (vgl. Kap. 6.1.3). Ferner könnte das oben dargestellte Ergebnis, daß für die JS (und auch die PEERs) Störungen im sozio-emotionalen Bezugssystem am Arbeitsplatz eher keinen Grund darstellen, den Arbeitsplatz aufzugeben (vgl. Kap. 5.4), als Indikator dafür angesehen werden, daß die JS die Befriedigung von Zugehörigkeitsbedürfnissen weniger am Arbeitsplatz als in anderen sozio-emotionalen Beziehungsgefügen suchen.

Mit der folgenden empirischen Analyse der Zusammenhänge zwischen der Arbeitsorientierung der sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes soll dieser Frage weiter nachgegangen werden.

Die Anwendung der generellen Hypothese 6.2.1 auf diesen Zusammenhang ergibt, daß Personen mit einer hohen Realisierungserwartung hinsichtlich einer sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz (V+RE+ und V-RE+) eher zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen als Personen mit einer geringen entsprechenden Realisierungserwartung (V+RE- und V-RE-). Die stärkste Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes wird auch hier in der Gruppe V-RE+ erwartet, weil die Enttäuschung einer als selbstverständlich angesehenen Erwartung die stärksten Frustrationserlebnisse hervorrufen dürfte. Dieser Zusammenhang müßte insbesondere bei der NA-Subskale NASB auftreten, da diese Skala die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in jenen Gegebenheiten am Arbeitsplatz erfaßt, die eine potentielle Störung des sozio-emotionalen Beziehungsgefüges enthalten.

Tabelle 6.2.4 Zusammenhang zwischen der Arbeitsorientierung sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz (SA) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei JS- und PEER-Stichprobe

NA - Skalen		V+RE+	V+RE-	V-RE+	V-RE-	Homogene Gruppen ^a
		1	2	3	4	
JS	N =	152	109	65	186	109,55 ^b
	NAG	61,48 ^c	63,25	60,58	64,39	3, 1, 2, 1, 2, 4
	NASB	25,44	25,82	22,92	26,20	3 1, 2, 4
	NAAB	30,74	31,92	32,43	32,61	1, 2, 3, 4
PEER	N =	80	49	20	62	40,39 ^b
	NAG	61,03	60,90	62,00	62,94	2, 1, 3, 4
	NASB	24,95	24,39	24,15	25,27	3, 2, 1, 4
	NAAB	30,99	31,39	32,65	32,35	1, 2, 4, 3

Anmerkungen zur Tabelle:

- a nach DUNCAN's new multiple range test, 5%-Niveau
- b harmonischer Mittelwert aus den 4 Stichprobengrößen
- c arithmetischer Mittelwert

Tabelle 6.2.4 zeigt, daß diese Hypothese widerlegt wird. Die Ergebnisse zeigen einen eher umgekehrten Zusammenhang. Bei geringer Valenz, verbunden mit einer hohen Realisierungserwartung (V-RE+), ist die Neigung

zum Verlassen des Arbeitsplatzes am geringsten. Für die generelle Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NAG) unterscheidet sich die Gruppe V-RE+ signifikant nur von der Gruppe V-RE-. Bei der Subskala NASB neigen die JS mit einer geringen Valenz und gleichzeitig einer hohen Realisierungserwartung (V-RE+) signifikant weniger zum Verlassen des Arbeitsplatzes als alle anderen JS, d. h. die JS mit den Kombinationen V+RE+, V+RE- und V-RE-. Bei diesen drei Kombinationen bestehen keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Subskala NASB. Dieses Ergebnis zeigt sich durchgehend bei allen Unterskalen von NASB: bei der Neigung zum Verlassen wegen Kritik an der Arbeitsleistung, wegen Kritik an der Arbeitsmoral, wegen unbefriedigender persönlicher Beziehungen zu den Arbeitskollegen und wegen der Kritik der Kollegen wegen Verletzung informeller Kollegennormen.

Offenbar hat also die selbstverständliche Annahme der Erreichbarkeit einer sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz eine völlig andere Bedeutung für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes als die selbstverständliche Annahme der Erreichbarkeit eines höheren formellen beruflichen Status. Wie ist dieser Unterschied zu interpretieren?

Die Selbstverständlichkeit, mit der man eine sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz erreichen zu können glaubt, ist offenbar Ausdruck einer Gelassenheit und eines Vertrauens in die eigenen Konfliktlösungskompetenzen. Störungen der sozio-emotionalen Beziehungen zu Arbeitskollegen oder Vorgesetzten, die sich in der Kritik an der Arbeitsleistung, an der Arbeitsmoral, an der Verletzung informeller Kollegennormen oder die sich in unbefriedigenden persönlichen Beziehungen zu Kollegen manifestieren, bilden für diese JS offenbar noch weniger einen Anlaß, die Arbeitsstelle aufzugeben als für die JS mit anderen Valenzen bzw. Realisierungserwartungen hinsichtlich einer sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz. Die Haltung, bei Störungen nicht aus dem Felde zu gehen, kann auch daher rühren, daß man in anderen sozialen Beziehungssystemen, bei Freundesgruppen oder in der Familie, hinreichende Möglichkeiten sieht, seine Zugehörigkeits- und auch Achtungsbedürfnisse zu befriedigen.

Bei hoher Realisierungserwartung und gleichzeitig geringer Valenz eines höheren formellen beruflichen Status war oben eine überdurchschnittliche Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes vorgefunden worden. Die größte Bereitschaft zur Aufgabe des Arbeitsplatzes bei einer solchen Erwar-

tungshaltung ist vielleicht auch damit zu erklären, daß die Bedeutung des Arbeitsplatzes vor allem in seiner Eigenschaft als Statusvermittler bzw. als Vermittler damit verbundener Ressourcen (z. B. finanzieller Art) gesehen wird. Sind die dieser Erwartungshaltung entsprechenden Arbeitsbedingungen nicht gegeben, ist man eher bereit, den Arbeitsplatz aufzugeben, mit der – vielleicht unrealistischen – Perspektive, einen neuen, besseren Arbeitsplatz zu finden. Vermutlich wird der Arbeitsplatz für die Befriedigung von Zugehörigkeitsbedürfnissen nicht als so bedeutsam angesehen. Entsprechend ist man hier bei erwartungswidrigen Arbeitsbedingungen auch nicht so sehr zur Aufgabe des Arbeitsplatzes bereit.

Diese Überlegungen gelten jedoch nur oder zumindest in erster Linie für die JS. Bei den PEERs zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Valenz / Realisierungserwartung hinsichtlich einer sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Dieses Ergebnis ist insofern unerwartet, als die PEERs eine sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz wichtiger nehmen als die JS (vgl. Kap. 6.1.3) und man daher annehmen könnte, daß sich diese Arbeitsorientierung besonders bei den PEERs auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes auswirken würde. Möglicherweise ist die ebenfalls oben festgestellte höhere Realisierungserwartung hinsichtlich dieser Arbeitsorientierung bei den PEERs ein Hinweis dafür, daß für sie die sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz weniger problembehaftet ist als für die JS und deshalb für sie auch weniger handlungsrelevant ist. Die Antizipation von Stigmatisierungen ist eine mögliche Erklärung für die größere Sensibilität der JS in diesem Bereich.¹⁾

Die Anwendung der generellen Hypothese 6.2.2 führt zu der Annahme, daß eine Wertentfremdung hinsichtlich einer sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz mit einer höheren Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden ist.

1) Diese Sensibilität zeigt sich auch in den jüngst von FREY (1981) ermittelten Ergebnissen über das "soziale Selbst" und seine Entwicklung nach der Entlassung aus der Haft. Die Annahme der Entlassenen, daß andere sie als kriminell ansehen, nimmt nur langsam ab.

Tabelle 6.2.5 Zusammenhang zwischen der Arbeitsorientierung sozio - emotionale Integration am Arbeitsplatz (SA) - Wert- entfremdung - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER- Stichprobe

NA - Skalen		V+ D+	V+ D-	V- D+	V- D-	Homogene Gruppen ^a
		1	2	3	4	
JS	N =	202	59	159	92	102.41 ^b
	NAG	61.62 ^c	64.27	63.80	62.73	1, 4, 3, 2
	NASB	25.30	26.63	25.36	25.34	1, 4, 3, 2
	NAAB	30.99	32.05	32.89	32.01	1, 4, 2, 3
PEER	N =	81	48	18	64	38.33 ^b
	NAG	61.17	60.65	61.56	63.03	2, 1, 3, 4
	NASB	24.91	24.44	23.78	25.34	3, 2, 1, 4
	NAAB	31.14	31.15	32.44	32.42	1, 2, 4, 3

Anmerkungen zur Tabelle:

- a nach DUNCANs new multiple range test, 5%-Niveau
- b harmonischer Mittelwert aus den 4 Stichprobengrößen
- c arithmetischer Mittelwert

Wie Tabelle 6.2.5 zeigt, wird diese Hypothese jedoch nicht bestätigt. Es ergeben sich bei beiden Stichproben keine paarweisen signifikanten Mittelwertunterschiede zwischen den vier V-D-Kombinationen, weder für die NA-Gesamtskala noch für die beiden Subskalen NASB und NAAB. Nur bei zwei Unterskalen, Kritik der Kollegen wegen der Verletzung informeller Kollegennormen und generelle Einschätzung von Arbeit und Betrieb, und nur bei der JS-Stichprobe zeigen sich signifikante Mittelwertunterschiede in der prognostizierten Richtung. Die Hypothese, daß wertentfremdete Personen (V-D+) sich von allen anderen Personen (V+D+, V+D-, V-D-) in der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes unterscheiden, wird jedoch auch bei diesen Unterskalen nicht bestätigt. Angesichts der vollständigen Widerlegung der Hypothese im übrigen wird auf eine Interpretation der Unterskalenergebnisse verzichtet.

6.2.3.3 Generelle Orientierung des Konsums (KO) und NA

Die Konsumorientierung als gewünschtes und für erreichbar erachtetes Konsumniveau kann nicht mehr zu den Arbeitsorientierungen gerechnet werden. Denn Aspekte von Arbeit und Beruf werden durch diese Variable direkt nicht erfaßt. Jedoch läßt sich über den Begriff der instrumentellen Arbeitsorientierung ein theoretisch sinnvoller und bedeutsamer Bezug zwischen der Konsumorientierung (KO) und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes herstellen.

Instrumentelle Arbeitsorientierung meint, daß berufliche Arbeit vornehmlich als Mittel zur Sicherstellung der materiellen Versorgung und eines als adäquat angesehenen Lebensstandards betrachtet wird (vgl. Kapitel 3.3.2.3.6). Wie in Kap. 3.4.8 im einzelnen erläutert wurde, ist gerade bei jungen Straftätern von einer starken Verbreitung einer instrumentellen Arbeitsorientierung auszugehen. Aufgrund der geringen Anreize und des geringen Status von beruflichen Positionen, die für junge Straftatlassene in der Regel zugänglich sind, dürften die JS eine wesentliche, wenn nicht die wichtigste Bedeutung der Arbeit darin sehen, ein Einkommen sicherzustellen, das ein als angemessen angesehenes Konsumniveau ermöglicht. Dies dürfte ebenso für Gleichaltrige ohne Hafterfahrung und ohne ausgeprägte kriminelle Karriere, aber mit ähnlichen (mangelnden beruflichen Perspektiven gelten.¹⁾

Dieser Annahme steht der oben (Kap. 6.1.3) gefundene relativ geringe Rangplatz des Lebenszieles Konsumniveau nicht entgegen. Denn dieser ist vermutlich auf die große Selbstverständlichkeit zurückzuführen, mit der die Erreichbarkeit eines gewissen Konsumniveaus erwartet wird.²⁾ Andererseits spricht für das verbreitete Vorliegen einer instrumentellen Arbeitsorientierung bei den JS die hohe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn die Entlohnung nicht als angemessen erachtet wird (s. o., Kap. 5.4).

1) So gehört nach SCHWEIKERTs Untersuchung für Jungarbeiter der Besitz eines Mofas, Mopeds oder Autos und auch von Geld zu den als sehr wichtig eingeschätzten Dingen des Lebens (SCHWEIKERT 1979, 34).

2) Ein Beleg für diese Annahme ist der vergleichsweise hohe Anteil unter den JS und PEERs, die den Besitz eines Gebrauchtwagens im Wert von DM 3.000 als relativ unwichtig ansehen und gleichzeitig relativ sicher sind, daß sie dies erreichen werden (vgl. Kap. 6.1.3, Tabelle 6.1.4, Item K2)

Die Prognose des Zusammenhangs zwischen der Konsumorientierung und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes folgt der generellen Hypothese 6.2.1. Danach ist zu erwarten, daß die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei einer hohen Realisierungserwartung (V+RE+ und V-RE+) hoch und bei einer geringen Realisierungserwartung (V+RE- und V-RE-) gering ist. Dieser Zusammenhang dürfte sich vor allem bei der Subskala NAAB zeigen, da dort die für eine instrumentelle Arbeitsorientierung bedeutsamen Arbeits- und Betriebsbedingungen thematisiert sind.

Tabelle 6.2.6 Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung Konsum (KO) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe

NA - Skalen		V+RE+ 1	V+RE- 2	V-RE+ 3	V-RE- 4	Homogene Gruppen ^a
JS	N =	174	112	101	125	122.79 ^b
	NAG	63.92 ^c	61.67	64.52	60.86	4, 2, 1 2, 1, 3
	NASB	25.90	25.76	25.39	24.70	4, 3, 2, 1
	NAAB	32,50	30,64	33.51	30.82	2, 4, 1, 3
PEER	N =	70	22	46	73	42.03 ^b
	NAG	63.20	63.36	61.52	59.73	4, 3, 1, 2
	NASB	25.73	26.59	24.30	23.79	4, 3, 1, 2
	NAAB	32.07	31.32	32.17	30.99	4, 2, 1, 3

Anmerkungen zur Tabelle:

- a nach DUNCAN's new multiple range test, 5% - Niveau
- b harmonischer Mittelwert aus den 4 Stichprobengrößen
- c arithmetischer Mittelwert

Tabelle 6.2.6 bestätigt diese Hypothese für die Subskala NAAB, allerdings nur bei der JS-Stichprobe. V+RE+ und V-RE+ einerseits und V+RE- und V-RE- andererseits bilden hinsichtlich der Subskala NAAB jeweils homogene Gruppen. Bei einer hohen Realisierungserwartung neigen die JS signifikant stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes - wegen formeller

Arbeits- und Betriebsbedingungen - als die JS mit einer geringen Realisierungserwartung. Tendenziell zeigt sich dieser Zusammenhang auch bei der Gesamtskala NA. Signifikant unterscheiden sich hier jedoch nur die beiden Gruppen V-RE+ und V-RE- in der prognostizierten Richtung.

Bei der PEER-Stichprobe läßt sich der prognostizierte Zusammenhang nicht nachweisen. Ein Grund hierfür liegt möglicherweise darin, daß die PEERs differenzierter auf die einzelnen Items der KO-Skala reagieren als die JS.¹⁾ Wie eine zusätzliche Analyse ergab, bestehen bei den PEERs unterschiedliche, wenn auch nicht immer signifikante Zusammenhänge zwischen den einzelnen Items der KO-Skala und NA. Ein Beispiel hierfür mag genügen: Bei dem Item "daß ich einmal im Jahr für mindestens drei Wochen in Urlaub fahren kann" (K4) ist die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes konträr zur Hypothese 6.2.1 besonders gering, wenn dies als eher unwichtig und gleichzeitig mit einer hohen Realisierungserwartung beurteilt wird (V- RE+). Für diese Gruppe der PEERs ist der jährliche Urlaub offenbar so selbstverständlich und auch objektiv realisierbar, daß unbefriedigende Arbeitsbedingungen, insbesondere auch eine als unangemessen empfundene Entlohnung, noch weniger einen Grund zum Verlassen des Arbeitsplatzes darstellen als für die übrigen PEERs. Ein solcher Zusammenhang findet sich bei anderen KO-Items nicht. Eine undifferenzierte Wahrnehmung der Konsummöglichkeiten bei den JS wird verständlich vor dem Hintergrund der mit der Haft verbundenen Deprivationen und den fehlenden aktuellen Realisierungsmöglichkeiten unterschiedlicher Konsumformen.

Von den JS dürfte ein als angemessen erachtetes Konsumniveau ein wichtiges Mittel zur Erlangung eines sozialen Status innerhalb der Gleichaltrigengruppe, aber auch generell darstellen. Andere Statuskriterien wie ein höheres generelles oder berufliches Bildungsniveau und auch eine höhere berufliche Position stehen ihnen in aller Regel nicht zur Verfügung. Die stärkere Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn dieser nicht die hierzu benötigten finanziellen Ressourcen bietet, wird vor diesem Hintergrund verständlich.

Die Anwendung der generellen Wertentfremdungshypothese (Hypothese 6.2.2) auf die Konsumorientierung bedarf einer näheren Erörterung. Nach

1) Wie in Anhang C ausgeführt, ist die KO-Skala relativ heterogen, die durchschnittliche Trennschärfe der Items ist gering.

dieser Hypothese müßten Personen, die eine hohe Valenz des Konsums beim Durchschnittsbürger, nicht aber bei sich selbst wahrnehmen, stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen als die übrigen Personen. Diese These stößt jedoch auf theoretische Bedenken. Denn nur bei einer hohen individuellen Bedeutung des Konsums ist theoretisch eine hohe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes anzunehmen, wenn der Arbeitsplatz die hierzu notwendigen finanziellen Ressourcen nicht bereitstellt. Hinzu kommt die bereits mehrfach erörterte Problematik der Sättigungsthese, nach der die Angaben einer geringen Valenz nicht notwendig mit einer geringen individuellen Bedeutung gleichgesetzt werden kann. Dies gilt vor allem, wie ebenfalls bereits erläutert, für die Einschätzung des Konsums. Auf eine Anwendung der Wertentfremdungsthese auf die Konsumorientierung wird daher verzichtet.¹⁾

Dafür soll an dieser Stelle eine weitere Orientierung in ihrer Bedeutung für NA betrachtet werden, die in einem sachlichen Zusammenhang zur Konsumorientierung steht, die Orientierung der Schuldenfreiheit (SF). Viele junge Strafgefangene sind mit erheblichen Schulden belastet, die aus ihren Straftaten resultieren (s. o., Kap. 6.1.3). Das während der Haft angesparte Entlassungsgeld reicht in der Regel bei weitem nicht aus, bestehende Schulden zu begleichen. Die Schuldenbelastung schränkt die Konsummöglichkeiten nach der Entlassung objektiv ein. Ob diese Konsumbeschränkungen von den JS auch während der Haft wahrgenommen werden, läßt sich durch die vorliegenden Daten nicht schlüssig überprüfen. Daß – wie in Kap. 6.1.3 dargelegt – sich die JS in ihrer Realisierungserwartung hinsichtlich des Konsums nicht von den PEERs unterscheiden, spricht eher dafür, daß sie diesen Zusammenhang nicht sehen. Möglicherweise verhindern die Deprivationen in der Haft eine realistischere Einschätzung der Konsummöglichkeiten.²⁾ In der Valenz und der Realisierungserwartung hinsichtlich des Lebensziels Schuldenfreiheit unterscheiden sich JS und PEERs ebenfalls nicht (vgl. Kap. 6.1.3), obwohl – wenn anhand der vorliegenden

1) Eine trotzdem durchgeführte empirische Überprüfung erbrachte keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen Wertentfremdung und NA. Von einer tabellarischen Darstellung dieses Ergebnisses wird abgesehen.

2) Auch die signifikant höhere Valenz des Konsums bei den JS legt die Annahme derartiger Auswirkungen der Haft nahe. Es ist jedoch zu bedenken, daß sich die gemessenen Orientierungen auf eine längerfristige Perspektive beziehen, während die Argumentation über die Schuldenbelastung sich auf die Zeit unmittelbar nach der Entlassung richtet.

Daten auch nicht empirisch belegbar - davon auszugehen ist, daß sich das Schuldenproblem für die JS in anderer Weise stellt als für die PEERs.

Auch wenn - oder gerade weil - das Schuldenproblem von den JS offenbar nicht in der gebührenden Weise beachtet wird, kann die Orientierung der Schuldenfreiheit für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bedeutsam sein. Gemäß der generellen Hypothese 6.2.1 wäre auch hier zu erwarten, daß JS mit einer hohen Realisierungserwartung, vor allem bei gleichzeitiger geringer Valenz, eher zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen als JS mit einer geringen Realisierungserwartung, insbesondere in solchen Situationen, die einem raschen Schuldenabbau entgegenstehen. Solche Situationen bzw. betriebliche Umstände können z. B. geringer Verdienst und geringe berufliche Perspektiven sein. Sie sind in der Subskala NAAB u. a. enthalten. Folglich wäre besonders bei dieser Subskala der prognostizierte Zusammenhang zu erwarten.

Tabelle 6.2.7 Zusammenhang zwischen der Orientierung Schuldenfreiheit (SF) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe

NA - Skalen		V+RE+ 1	V+RE- 2	V-RE+ 3	V-RE- 4	Homogene Gruppen ^a
JS	N =	104	200	42	166	89,99 ^b
	NAG	63,16 ^c	63,23	60,40	62,66	3, 4, 1, 2
	NASB	24,80	26,04	24,57	25,46	3, 1, 4, 2
	NAAB	32,80	31,69	30,63	31,87	3, 2, 4 2, 4, 1
PEER	N =	55	73	11	72	29,27 ^b
	NA	59,16	62,57	66,27	61,90	1, 4, 2 4, 2, 3
	NASB	23,69	25,01	28,18	25,03	1, 2, 4 2, 4, 3
	NAAB	30,45	32,37	32,73	31,64	1, 4, 2, 3

Anmerkungen zur Tabelle:

- a nach DUNCANs new multiple range test, 5% - Niveau
- b harmonischer Mittelwert aus den 4 Stichprobengrößen
- c arithmetischer Mittelwert

Wie Tabelle 6.2.7 zeigt, wird dieser Zusammenhang für die JS-Stichprobe widerlegt. Bei JS mit einer hohen Realisierungserwartung und gleichzeitig geringer Valenz (V-RE+) ist die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes am geringsten. Ein signifikanter Unterschied ergibt sich – nur für die Subskala NAAB – zu den JS mit hoher Realisierungserwartung und gleichzeitiger hoher Valenz (V+RE+). Er ist vor allem auf den entsprechenden signifikanten Unterschied bei den Unterskalen von NA zurückzuführen, die die oben genannten Bedingungen geringer Lohn- und fehlendes Anspruchsniveau der Arbeit enthalten (NAABLO und NAABAN).

Für die Interpretation dieses Ergebnisses ist zu beachten, daß die Kombination V-RE+ weniger als 10% der Stichprobe ausmacht. Es könnte sich bei den JS mit dieser Kombination, die oben als Indikator für die Selbstverständlichkeit einer Realisierungserwartung angesehen wurde, gerade um jene JS mit keiner oder geringer Schuldenbelastung handeln. Für diese JS erschiene die Selbstverständlichkeit, mit der sie an die Realisierbarkeit eines schuldenfreien Lebens glauben, verständlich.¹⁾ Ihre geringe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes ließe sich dadurch erklären, daß für sie Schulden kein Problem darstellen und damit auch keinen Anlaß bieten, den Arbeitsplatz zu verlassen, wenn Erwartungen hinsichtlich der Entlohnung nicht erfüllt werden. Umgekehrt würde die starke Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei jenen verständlich, für die Schuldenfreiheit sehr wichtig ist und auch realisierbar erscheint. Sie tendieren stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes, weil sie den Abbau ihrer Schulden aufgrund einer zu geringen Entlohnung bedroht sehen.

Anders als die JS neigen die PEERs dann besonders stark zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie es für selbstverständlich halten, schuldenfrei leben zu können (V-RE+). Diese V-RE-Kombination ist auch bei den PEERs nur schwach besetzt, was bei der Beurteilung dieses Ergebnisses zu berücksichtigen ist. Ihre Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes ist dann eher gering, wenn sie Schuldenfreiheit als wichtig und auch realisierbar ansehen. Dieses Ergebnis ist dem empirischen Befund für die JS genau entgegengesetzt und legt die folgenden bewertenden Interpretationen nahe:

1) Die tatsächliche Schuldenbelastung wurde in der Untersuchung nicht erfaßt. Daher läßt sich diese Vermutung auch empirisch nicht überprüfen.

Für die PEERs stellt ein hohes Interesse an einem schuldenfreien Leben offenbar einen Motivationsfaktor dar, am Arbeitsplatz zu verharren, auch wenn die Arbeitsplatzbedingungen den Erwartungen nicht entsprechen. Die Tatsache, daß bei ihnen der signifikante Zusammenhang zwischen SF und NA für die Gesamtskala NAG festgestellt wurde, verweist darauf, daß die bindende Wirkung dieses Interesses sich nicht auf den materiellen Entlohnungsaspekt beschränkt. Aus einer objektivierenden Sicht könnte dieser Zusammenhang als zweckrationale Haltung beurteilt werden. Kontinuierliche Arbeit ist eine notwendige Bedingung für längerfristige Schuldenfreiheit, wenn – was für die PEERs ebenso wie für die JS unterstellt werden kann – Einkünfte aus Vermögen nicht vorliegen. Die starke Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei jenen JS, die Schuldenfreiheit als wichtig und als realisierbar ansehen, zeugt demgegenüber von einer eher impulsiven, unreflektierten Handlungstendenz. Wenn bei den JS der Zusammenhang zwischen SF und NA nur für die Subskala NAAB statistisch signifikant ist, so mag dies darauf hinweisen, daß die JS das Verhältnis von Schuldenfreiheit und Arbeitsverhalten stärker unter kurzfristigen ökonomisch-finanziellen Perspektiven betrachten, während für die PEERs dieser Zusammenhang eher als Moment längerfristiger Lebensplanung erscheint.¹⁾

Die Wertentfremdungsthese (Hypothese 6.2.2), angewendet auf den Zusammenhang zwischen SF und NA, wird durch die vorliegenden Daten nicht bestätigt. JS und PEERs, für die Schuldenfreiheit weniger wichtig ist als – nach ihrer Ansicht – für die Durchschnittsbürger, neigen nicht stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes als die übrigen JS bzw. PEERs. Auf eine tabellarische Darstellung dieses Ergebnisses wird verzichtet.

1) Auf den interpretativen Charakter dieser Ausführungen wird nochmals verwiesen. Die vorgelegten empirischen Daten vermögen sie nicht in vollem Umfang zu belegen.

6.2.3.4. Generelle Orientierung Familie und Vaterrolle (FA) und NA

Familie und Vaterrolle (FA) wurden von der JS- und PEER-Stichprobe als wichtigstes Lebensziel eingestuft. In der Rangplatzierung dieses Lebensziels stimmen beide Stichproben, also auch die JS, mit der Werthierarchie in der Gesamtgesellschaft und den sozialen Kategorien, denen sie zuzurechnen sind (Unterschicht, Jugendliche), überein (vgl. hierzu im einzelnen Kap. 3.4.4 bis 3.4.8, 6.1.3). Bei den JS zeigten sich sogar signifikant höhere Valenzen und Realisierungserwartungen als bei den PEERs.

Die theoretische Bedeutung von FA, die ja ebenfalls nicht zu den Arbeitsorientierungen zu zählen ist, für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) kann auch hier – ebenso wie bei der Konsumorientierung – über die Annahme einer instrumentellen Arbeitsorientierung abgeleitet werden. Gerade in unteren Schichten wird Arbeit vor allem auch als Mittel der Existenzsicherung für die eigene Familie angesehen (vgl. Kap. 3.4.5). Entsprechend der generellen Hypothese 6.2.1 müßte dann mit einer hohen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes gerechnet werden, wenn die JS (und auch die PEERs) mit großer Sicherheit erwarten, einmal ein glückliches Familienleben zu führen und sich gleichzeitig mit einer betrieblichen und arbeitsmäßigen Situation konfrontiert sehen, die eine erwartungsgemäße Verwirklichung dieses Lebensziels nicht zu garantieren scheint, der es also vor allem an Möglichkeiten des beruflichen Fortkommens und an hinreichender Entlohnung mangelt. Eine starke Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes in den Gruppen V+RE+ und V-RE+ dürfte hiernach also vor allem bei der Subskala NAAB auftreten, wobei der höchste NA-Wert in der Gruppe V-RE+ erwartet wird.

Tabelle 6.2.8 Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung Familie und Vaterrolle (FA) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NA, NASB, NAAB - bei der JS und PEER-Stichprobe

NA - Skalen		V+RE+	V+RE-	V-RE+	V-RE-	Homogene Gruppen ^a
	N =	1	2	3	4	
JS	N =	213	113	31	155	76,55 ^b
	NAG	60,41 ^c	64,26	65,61	64,46	1, 2, 4, 2, 4, 3
	NASB	24,02	26,22	26,48	26,74	1, 2, 2, 3, 4
	NAAB	31,12	32,42	33,45	32,23	1, 4, 2, 4, 2, 3
PEER	N =	69	58	10	75	27,54 ^b
	NAG	62,22	60,95	66,10	61,07	2, 4, 1, 3
	NASB	25,12	24,81	24,80	24,61	4, 3, 2, 1
	NAAB	31,81	30,97	35,50	31,49	2, 4, 1, 3

Anmerkungen zur Tabelle:

- a nach DUNCANs new multiple range test, 5%-Niveau
- b harmonischer Mittelwert aus den 4 Stichprobengrößen
- c arithmetischer Mittelwert

Tabelle 6.2.8 zeigt, daß die Hypothese in dieser Form nicht bestätigt wird. Zunächst zu den Ergebnissen für die JS-Stichprobe. Zwar neigen die JS - wie hypothetisch angenommen - am stärksten zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei der Gesamtskala NAG und der Subskala NAAB, wenn sie FA als realistisch und gleichzeitig als weniger wichtig einstufen (V-RE+). Sie unterscheiden sich hierbei jedoch signifikant nicht von jenen JS, die eine Realisierung des Lebensziels Familie und Vaterrolle weniger optimistisch einschätzen (V+RE- und V-RE-). JS mit einer hohen Realisierungserwartung neigen dafür dann signifikant weniger zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie FA auch als relativ wichtig ansehen. Dies zeigt sich bei der Gesamtskala NAG und auch bei den beiden Subskalen NASB und NAAB.

In der generellen Hypothese 6.2.1 war der Valenz von Arbeits- und generellen Orientierungen eine geringe Bedeutung für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes beigemessen worden. Wie diese Ergebnisse zeigen, bedarf diese Annahme einer Differenzierung. Die Realisierungserwartung scheint hier eher weniger bedeutsam für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes zu sein. Liegt eine hohe Realisierungserwartung vor, so neigen die JS dann weniger stark zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie ein glückliches Familienleben auch für sich als wichtiges Lebensziel bejahen. Offenbar verweist hohe Valenz in diesem Falle auf das Vorhandensein von Bindungen und Verantwortungsbereitschaft, die dazu beitragen, daß man auch bei unbefriedigenden betrieblichen und Arbeits-Bedingungen den Arbeitsplatz nicht ohne weiteres aufgibt, vor allem dann nicht aufgibt, wenn keine andere Arbeitsstelle in Aussicht steht.

Bei diesem Ergebnis muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß die Gruppe der JS, die FA als realisierbar und gleichzeitig als eher unwichtig einschätzen, sehr klein ist ($N = 32$, 6,1% der Stichprobe). Man kann diese Gruppe als eine Minderheit betrachten, die dem Lebensziel einer eigenen Familie mit emotionaler Distanz (geringe Valenz) und mangelnder Problematisierung (hohe Realisierungserwartung bei geringer Valenz) gegenübersteht. Die hohe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in dieser Gruppe weist möglicherweise darauf hin, daß ihre Haltung zu Arbeit und Beruf in ähnlicher Weise von fehlender Bindung und mangelnder Problematisierung geprägt ist.

Bei den PEERs macht die Gruppe mit geringer Valenz und hoher Realisierungserwartung (V-RE+) ebenfalls nur einen kleinen Teil der Stichprobe (4,7%) aus. Diese Gruppe zeigt eine signifikant höhere Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes als alle anderen V-RE-Kombinationen, allerdings nur bei der Subskala NAAB. Dieses Ergebnis gilt auch, allerdings nicht in signifikanter Weise, für die Gesamtskala NAG. Für die PEERs zeigt sich insoweit der gleiche Zusammenhang zwischen FA und NA wie für die JS. Im übrigen aber hat bei den PEERs die Valenz von FA nicht die Bedeutung für NA wie bei den JS. Die PEERs bringen offenbar die eigene zukünftige Familie weniger mit dem auch für sie gegenwärtig relevanten Bereich des Arbeitslebens in Verbindung. Die eigene Familie erscheint für sie noch weiter entfernt. Die oben bereits festgestellte geringere Valenz und die geringere Realisierungserwartung hinsichtlich FA bei den PEERs unterstützt diese Annahme.

Die größere Bedeutung von FA für die JS und der bei ihnen festgestellte Zusammenhang zwischen der Valenz von FA und NA dürfte vor allem mit den Haftdeprivationen zusammenhängen. Befriedigende Liebesbeziehungen und der Wunsch und auch die Erwartung, ein "guter Vater" zu sein (ein besserer vielleicht als der eigene es war), mögen auf der einen Seite aufgrund der Haftdeprivationen idealisiert werden (DILLIG 1982, 28). Andererseits können sie sich auf die Bereitschaft, kontinuierlich zu arbeiten, positiv auswirken.

Angesichts der Bedeutung, die der Valenz von FA für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei den JS zukommt, ist besonders hier die Frage von Interesse, ob sich eine Wertentfremdung in diesem Bereich auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in der Weise auswirkt, wie es in der generellen Hypothese 6.2.2 prognostiziert wird.

Tabelle 6.2.9 Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung Familie und Vaterrolle (FA) - Wertentfremdung - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-Stichprobe

NA	Skalen	V+D+ 1	V+D- 2	V-D+ 3	V-D- 4	Homogene Gruppen ^a
JS	N =	259	67	112	74	97.02 ^b
	NAG	61.47 ^c	62.78	65.61	63.22	1, 2, 4, 2, 4, 3
	NASB	24.45	26.07	26.65	26.76	1, 2 2, 3, 4
	NAAB	31.64	31.31	33.34	31.05	4, 2, 1 1, 3
PEER	N =	81	46	25	59	43.94 ^b
	NAG	61.27	62.28	61.08	61.92	3, 1, 4, 2
	NASB	25.21	24.57	22.76	25.42	3, 2, 1, 4
	NAAB	30.95	32.26	33.04	31.50	1, 4, 2, 3

Anmerkungen zur Tabelle:

- a nach DUNCAN^s new multiple range test, 5%-Niveau
- b harmonischer Mittelwert aus den 4 Stichprobengrößen
- c arithmetischer Mittelwert

Die Ergebnisse in Tabelle 6.2.9 bestätigen zumindest partiell diese Hypothese. Wertentfremdete JS (V-D+) zeigen eine höhere Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, gemessen an der Gesamtskala NAG und der Subskala NAAB, als nicht wertentfremdete. Signifikant höher ist diese Tendenz allerdings nur gegenüber jener Gruppe von JS, die sich in ihrer hohen Valenz von Familie und Vaterrolle mit dem "Durchschnittsbürger" einig sehen (V+D+). Daß gerade zwischen diesen beiden Gruppen (V+D+ und V-D+) die größten Mittelwertdifferenzen auftreten, war auch theoretisch zu erwarten. Denn aufgrund des objektiv hohen Ranges der Familie in der gesellschaftlichen Werthierarchie zeigen die JS der Gruppe V+D+ nicht nur eine hohe subjektive, sondern auch eine hohe objektive Wertintegration in diesem Bereich. Auch in der Gesamtgesellschaft ist die hohe Bedeutung von Familie mit der Verpflichtung zur Fürsorge des Ehemanns und Vaters für das Wohl der Familienmitglieder verknüpft. Junge Straftäter bzw. Strafgefangene, die diese Wertorientierung teilen, dürften daher auch weniger zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen. Eine starke Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes wäre mit dieser Wertorientierung kaum vereinbar.

Bei den PEERs besteht kein Zusammenhang zwischen der Wertentfremdung hinsichtlich FA und NA. Die bereits erwähnte größere Distanz der PEERs zu eigener Familie und eigenen Kindern mag hierfür ausschlaggebend gewesen sein.

6.2.3.5 Generelle Orientierungen der generellen sozio-emotionalen Integration (SI), der Entstigmatisierung (EN), der Vermeidung von Rückfälligkeit (RÜ) und NA

Die generellen Orientierungen der generellen sozio-emotionalen Integration (SI), der Entstigmatisierung (EN) und der Vermeidung von Rückfälligkeit (RÜ) sollen hier in ihrer Bedeutung für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes gemeinsam behandelt werden, da alle drei generellen Orientierungen ein wichtiges Interesse junger Strafgefangener wiedergeben, das Interesse an ihrer gesellschaftlichen Reintegration. Ihr gesellschaftlicher Status wird wesentlich bestimmt von ihrer Eigenschaft als Strafgefangene, als Straftäter. Auch subjektiv sehen sie sich in erheblicher Weise durch andere als Kriminelle oder zumindest als pathologisch abqualifiziert (FREY 1981, 116). Daß sie sich selbst nicht in diesem Ausmaß als kriminell und pathologisch einschätzen (ebd.), sich mit dieser Zuschreibung einer abweichenden Identität also nicht abfinden, läßt auf das Vorhandensein eines Reintegrationsinteresses schließen.

In Kap. 6.1.3 wurde die positive Valenz einer generellen sozio-emotionalen Integration empirisch nachgewiesen, auch wenn die Valenz von SI lediglich den 5. Rangplatz von den dort betrachteten 8 Arbeits- und generellen Orientierungen einnahm. Die Valenzen von RÜ und EN rangierten dafür an 2. und 3. Stelle. Ein weiteres Indiz für das Reintegrationsinteresse der JS und für die Hoffnung auf das Gelingen einer Wiedereingliederung, auf das Erreichen eines nichtdelinquenten Status, ist das ebenfalls in Kap. 6.1.3 vorgefundene Ergebnis, daß sich JS und PEERs in den Valenzen (V) und Realisierungserwartungen (RE) von SI nicht unterscheiden.¹⁾

Die Eigenschaft von SI, EN und RÜ als generelle Orientierungen erlauben nicht die Herstellung eines – gemäß dem Erklärungsmodell von Kap. 3.3.2 – direkten theoretischen Zusammenhangs zu der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA). Wie bei den oben dargestellten Zusammenhängen zwischen generellen Orientierungen und NA läßt sich auch hier der Zusammenhang über die Instrumentalität von Arbeit und Beruf für die generelle Orientierung theoretisch herstellen. Arbeitsplatz und Betrieb bilden einen sozialen Kontext, in dem die generelle sozio-emotionale Integration, d. h.

1) Die generellen Orientierungen EN und RÜ wurden bei den PEERs nicht erfaßt.

Ansehen und Achtung, Liebe und Freundschaft angestrebt werden kann. Insoweit kann die generelle Orientierung SI auch für NA bedeutsam sein, insbesondere dann, wenn am Arbeitsplatz Situationen oder Bedingungen vorherrschen, die einer Realisierung von SI entgegenstehen.

Nun ist die generelle Orientierung einer sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz in ihrer Bedeutung für NA bereits direkt - in Kap. 6.2.3.2 - analysiert worden. Durch die zusätzliche empirische Überprüfungen des Zusammenhangs zwischen SI und NA kann die theoretisch bedeutsame Frage untersucht werden, ob sich für die generelle Orientierung SI ein ähnlicher Zusammenhang nachweisen läßt wie für die entsprechende Arbeitsorientierung (SA).¹⁾ Ein ähnlicher Zusammenhang wäre nämlich - wenn auch kein Beweis - so doch ein empirischer Anhaltspunkt für die oben theoretisch behauptete Instrumentalität von Arbeitsorientierungen für entsprechende generelle Orientierungen (vgl. Kap. 3.3.2.3, 6.1.1).

Nach der generellen Hypothese 6.2.1. ist zu erwarten, daß Personen mit einer hohen RE hinsichtlich SI eine starke, Personen mit einer geringen RE eine geringe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes aufweisen. Dies dürfte insbesondere für die Subskala NASB gelten. Für die Arbeitsorientierung SA war diese Hypothese jedoch widerlegt worden. Bei den JS zeigte sich sogar eine eher umgekehrte Tendenz.

¹⁾ Auch wenn nicht alle Items zu den Skalen SA und SI direkt vergleichbar sind, so decken sie doch jeweils die Dimensionen der Achtung und Zugehörigkeit ab (vgl. Abhang C).

Tabelle 6.2.10 Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung der generellen sozio-emotionalen Integration (SI) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- und PEER-stichprobe

NA - Skalen		V+ RE+ 1	V+ RE- 2	V- RE+ 3	V- RE- 4	Homogene Gruppen ^a
JS	N =	159	102	77	174	114.85 ^b
	NAG	61.70 ^c	64.36	61.86	63.31	1, 3, 4, 2
	NASB	25.66	27.14	23.51	25.21	3, 4 4, 1, 2
	NAAB	30.64	31.84	32.87	32.61	1, 2 2, 4, 3
PEER	N =	59	44	28	80	45.51 ^b
	NAG	61.56	62.36	58.57	62.40	3, 1, 2, 4
	NASB	25.17	25.50	21.75	25.31	3 1, 4, 2
	NAAB	31.14	31.98	31.89	31.74	1, 4, 3, 2

Anmerkungen zur Tabelle:

- a nach DUNCANS new multiple range test, 5%-Niveau
- b harmonischer Mittelwert aus den 4 Stichprobengrößen
- c arithmetischer Mittelwert

Wie sich aus Tabelle 6.2.10 ergibt, wird auch für die generelle Orientierung SI die generelle Hypothese 6.2.1 widerlegt. Bei Störungen im sozio-emotionalen Kollegensystem (Subskala NASB) neigen die JS dann weniger stark zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie eine generelle sozio-emotionale Integration für relativ unwichtig, aber für sehr wahrscheinlich erreichbar halten (Kombination V-RE+). Sie unterscheiden sich hierbei signifikant von jenen JS, für die SI eine hohe Valenz besitzt, ob sie dies für erreichbar halten oder nicht (V+ RE+ und V+ RE-). Ein ähnliches Ergebnis war auch bei der Arbeitsorientierung SA verzeichnet worden. Die Ähnlichkeit der Ergebnisse spricht für die behauptete Instrumentalität der Arbeitsorientierungen für die entsprechenden generellen Orientierungen.

Wenn die Kombination V-RE+ interpretiert wird als Indikator für die Selbstverständlichkeit, mit der ein bestimmtes Lebensziel als erreichbar angesehen wird – wie dies auch in den vorangegangenen Abschnitten geschehen ist –, dann bedeutet das vorgefundene Ergebnis, daß diese Selbstverständlichkeit durch im Bereich der Achtungs- und Zugehörigkeitsorientierungen erwartungswidrige Erfahrungen am Arbeitsplatz – wie sie in den Items der Subskala NASB zum Ausdruck gebracht wurden – nicht erschüttert wird. Im Gegenteil: die Selbstverständlichkeit und Sicherheit in diesem Bereich scheint zu einem Verbleiben am Arbeitsplatz zu ermutigen.

Bei den PEERs zeigt sich ein ähnliches Ergebnis. Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes ist dort für die Kombination V-RE+ signifikant geringer als in allen anderen V-RE-Kombinationen.

Auch für die generelle Orientierung SI soll die generelle Entfremdungstheorie überprüft werden.

Tabelle 6.2.11: Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung der generellen sozio-emotionalen Integration (SI) – Wertentfremdung – und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes –NAG, NASB, NAAB – bei der JS- und PEER-Stichprobe

NA – Skalen		V+D+ 1	V+D- 2	V-D+ 3	V-D- 4	Homogene Gruppen ^a
JS	N =	227	34	184	67	73.83 ^b
	NAG	62.81 ^c	62.26	62.80	63.04	2, 3, 1, 4
	NASB	26.26	26.12	24.45	25.34	3, 4, 2, 1
	NAAB	31.14	30.88	32.92	32.06	2, 1, 4, 3
PEER	N =	74	29	41	67	45.81 ^b
	NAG	61.82	62.10	57.07	64.06	3 1, 2, 4
	NASB	25.57	24.66	22.27	25.69	3, 2 2, 1, 4
	NAAB	31.14	32.41	30.17	32.76	3, 1, 2, 4

Anmerkungen zur Tabelle:

- a nach DUNCAN's new multiple range test, 5%-Niveau
- b harmonischer Mittelwert aus den 4 Stichprobengrößen
- c arithmetischer Mittelwert

Wie Tabelle 6.2.11 zeigt, wird auch sie bei beiden Stichproben widerlegt. Bei der JS-Stichprobe ergibt sich kein statistisch signifikanter Zusammenhang. Bei den PEERs neigen wertentfremdete Personen sogar signifikant seltener zum Verlassen des Arbeitsplatzes als nicht-wertentfremdete. Dies gilt für die Gesamtskala NAG und auch für die Subskala NASB. Eine Erklärung hierfür könnte sein, daß sich diejenigen, die sich bewußt von der gesellschaftlich vorgegebenen Wertorientierung einer generellen sozio-emotionalen Integration abgrenzen, die Befriedigung von Achtungs- und Zugehörigkeitsbedürfnissen in ihren PEER-Gruppen suchen. Daher sind für sie Störungen im informellen Kollegensystem in besonders geringem Maß Anlaß zum Verlassen des Arbeitsplatzes.

Abschließend sei noch kurz die Bedeutung von der generellen Orientierung der Entstigmatisierung (EN) und der Vermeidung von Rückfälligkeit (RÜ) für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes erörtert.

Tabelle 6.2.12: Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung Entstigmatisierung (EN) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- Stichprobe

NA - Skalen		V+ RE+	V+ RE-	V- RE+	V- RE-	Homogene Gruppen ^a
		1	2	3	4	
JS	N =	125	134	72	181	114.69 ^b
	NA	60.47 ^c	62.92	62.92	64.78	1, 3, 2 3, 2, 4
	NASB	24.15	26.23	24.35	26.29	1, 3 3, 2, 4
	NAAB	31.03	31.27	32.99	32.49	1, 2, 4 2, 4, 3

Anmerkungen zur Tabelle:

- a nach DUNCANs new multiple range test, 5%-Niveau
- b harmonischer Mittelwert aus den 4 Stichprobengrößen
- c arithmetischer Mittelwert

Tabelle 6.2.13: Zusammenhang zwischen der generellen Orientierung Vermeidung von Rückfälligkeit (RÜ) - V-RE-Kombinationen - und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - NAG, NASB, NAAB - bei der JS- Stichprobe

NA - Skalen		V+RE+	V+RE-	V-RE+	V-RE-	Homogene Gruppen ^a
	N =	1	2	3	4	
JS		156	140	48	168	99.16 ^b
	NAG	60.31	63.25	63.46	64.55	1, 2, 3 2, 3, 4
	NASB	24.21	26.26	24.96	26.15	1, 3, 4, 2
	NAAB	30.83	31.46	33.10	32.87	1, 2 2, 4, 3

Anmerkungen zur Tabelle:

- a nach DUNCANs new multiple range test, 5%-Niveau
- b harmonischer Mittelwert aus den 4 Stichprobengrößen
- c arithmetischer Mittelwert

Auch hier wird die generelle Hypothese 6.2.1 zumindest partiell widerlegt. Wie die Tabellen 6.2.12 und 6.2.13 zeigen, ist die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes insgesamt (NAG) gering bei hoher Realisierungserwartung und gleichzeitig hoher Valenz. Diese JS neigen signifikant weniger zum Verlassen des Arbeitsplatzes als jene, die Entstigmatisierung und Vermeidung von Rückfälligkeit als weniger wichtig und als gleichzeitig weniger erreichbar ansehen. Hohe Valenz und hohe Realisierungserwartung bei beiden generellen Orientierungen schaffen offenbar die notwendige Motivation, auch bei unbefriedigenden Arbeits- und Betriebsbedingungen am Arbeitsplatz zu verharren. Die geringste Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in der Kombination V+RE+ zeigt sich auch bei den beiden Subskalen NAAB und NASB. Unterschiede zwischen beiden Subskalen bestehen jedoch - wenn auch nicht immer signifikant - hinsichtlich der Kombination V-RE+. Bei der Subskala NASB ist die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in dieser Kombination, die die Selbstverständlichkeit der Realisierungserwartung von EN bzw. RÜ abbildet, eher gering. Hierzu wird auf die Interpretation zu SI verwiesen.

Für die Subskala NAAB ist die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in der Kombination V- RE+ signifikant höher als in der Kombination V+ RE+. Selbstverständliche Erwartung verleitet hier zum Verlassen des Arbeitsplatzes, auch wenn keine andere Arbeitsstelle in Aussicht steht.

Auf die Implikation dieses Ergebnisse wird im folgenden zusammenfassenden und interpretierenden Abschnitt noch eingegangen werden.

6.3 Zusammenfassung und Diskussion

In der bisherigen kriminologischen Diskussion wird die behauptete geringe Kontinuität des Arbeitsverhaltens junger Straftäter, insbesondere jener, die erheblich straffällig geworden sind und entsprechend sanktioniert wurden, nicht in dem erforderlichen Maße theoretisch analysiert und problematisiert (vgl. Kap. 1). Die in dieser Arbeit bisher dargestellten theoretischen Überlegungen und empirischen Ergebnisse sollten dazu beitragen, diesen Mangel an theoretischer Reflexion und empirischer Evidenz zu verringern. Hierzu wurde der Versuch unternommen, die Neigung junger Strafgefangener zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen und insbesondere der individuellen Bedeutung der Arbeit zu analysieren. Der Erklärungsrahmen für den Zusammenhang zwischen der individuellen Bedeutung der Arbeit und NA wurde anhand eines kognitiv-motivationalen Modells dargestellt, das als wichtigste Variable generelle Orientierungen, Arbeitsorientierungen, Arbeitszufriedenheit und die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes enthält (vgl. Kap. 3.3). Der hier eingenommenen (meta-)theoretischen Grundposition einer gesellschaftlichen Vermitteltheit der individuellen Bedeutung der Arbeit wurde durch eine Darstellung der Bedeutung der Arbeit im Rahmen soziologischer Erklärungsansätze und im Rahmen des kulturellen Systems moderner Industriegesellschaften und einiger ihrer sozialen Kategorien Rechnung getragen (vgl. 3.4.).

Vor dem Hintergrund der theoretischen Betrachtungen der gesellschaftlich-kulturellen Bedeutung der Arbeit konnte erwartet werden, daß junge Strafgefangene (JS) sich im wesentlichen durch eine instrumentelle Arbeitsorientierung auszeichnen, instrumentell in dem Sinne, daß für sie Arbeit vor allem ein Mittel zur Realisierung eines als angemessen erachteten

Konsumstandards darstellt. Da die überwiegende Mehrzahl junger Strafgefangener aufgrund ihres geringen beruflichen Qualifikationsniveaus und wegen ihrer Sanktionierung für die Zeit nach der Entlassung nur mit einer beruflichen Tätigkeit mit geringem inhaltlichem Anspruchsniveau und auf der untersten Ebene der betrieblichen Hierarchie rechnen kann, dürfte Berufstätigkeit sich für sie kaum als ein Mittel zur Befriedigung höher-rangiger Bedürfnisse wie gesellschaftliche Achtung oder gar Selbstverwirklichung darstellen. Auch die Bedeutung der Berufstätigkeit als Mittel zum Erwerb finanzieller Ressourcen ist bei den JS Einschränkungen unterworfen, da die für sie verfügbaren Arbeitsstellen im allgemeinen auch geringe Verdienstmöglichkeiten bieten.

Da die JS erwarten müssen, daß Arbeit und Beruf ihnen nur wenig Möglichkeiten zur Befriedigung grundlegender Bedürfnisse bieten können, dürften sie auch in relativ hohem Maße zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen, auch wenn keine andere Arbeitsstelle zur Verfügung steht.

Die in Kap. 5 wiedergegebene empirische Analyse hat jedoch ergeben, daß sich die JS in ihrer Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes nicht von Gleichaltrigen mit ähnlichem biographischem Hintergrund, aber ohne Haft-erfahrung und ohne ausgeprägte kriminelle Karriere, unterscheiden.

Dieses Ergebnis läßt die Zweifel an der Aussage der deutschen traditionellen Kriminologie gerechtfertigt erscheinen, junge Strafgefangene zeichneten sich durch eine besonders negative Haltung zu kontinuierlicher Arbeit aus. Es stellt aber auch die in Kap. 3.4.8 getroffene relativ globale Einschätzung der Arbeitsorientierungen junger Straftäter in Frage.

Arbeitsorientierungen junger Strafgefangener konnten in dieser Arbeit nur in Teilaspekten empirisch analysiert werden. Valenzen und Realisierungserwartungen hinsichtlich des zukünftigen formellen beruflichen Status (BS) - bezogen auf den gewerblichen Arbeitsbereich - und hinsichtlich einer zukünftigen sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz (SA) wurden untersucht. Hierbei zeigte sich, daß auch für die JS BS und SA positive Valenzen besitzen, d.h. als wichtige Lebensziele angesehen werden. Die Ergebnisse legten ferner die Vermutung nahe, daß Arbeit und Beruf bei den JS eine ähnliche Rangposition in der Wertungshierarchie von Lebensbereichen einnehmen wie in der Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland insgesamt. Es muß allerdings eingeräumt werden, daß dieser Vergleich

der Rangpositionen nur "holzschnittartig" geführt werden konnte. Er zeigt jedoch, daß die JS – als Gesamtheit betrachtet – einen höheren beruflichen Status und eine sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz nicht negativ bewerten. Sie bilden also in dieser Hinsicht keine Sub- oder gar Gegenkultur.

Trotz dieser insgesamt positiven Bewertung sehen die JS einen höheren formellen beruflichen Status und eine sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz als weniger wichtig an als die PEERs. Auch sehen sich die JS in ihren beruflichen und auch sonstigen Wertorientierungen in Distanz zu gesellschaftlichen Wertvorstellungen. Gewisse Tendenzen der Wertentfremdung lassen sich bei den JS also durchaus empirisch nachweisen, Wertentfremdung gegenüber der Gesamtgesellschaft und auch gegenüber den PEERs, hier jedoch nur hinsichtlich der Arbeitsorientierungen. Diese nicht sehr ausgeprägten Unterschiede in den Valenzen zwischen der JS- und PEER-Stichprobe führen jedoch – wie bereits erwähnt – nicht dazu, daß die JS insgesamt in stärkerem Maße zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen als die PEERs.

Gleichwohl ließen sich in der weiteren empirischen Analyse Zusammenhänge zwischen Arbeits- und generellen Orientierungen einerseits und NA andererseits nachweisen. Diese Zusammenhänge folgten jedoch nicht immer den beiden generellen Hypothesen, nach denen eine stärkere Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes dann zu erwarten gewesen wäre, wenn sich die JS bzw. PEERs von dem gesellschaftlichen Wertsystem entfremdet sehen (Hypothese 6.2.2) oder wenn sie arbeitsbezogene oder auch sonstige Lebensziele als realisierbar betrachten, insbesondere dann, wenn sie diese Realisierungserwartung mit relativ großer Selbstverständlichkeit hegen (Hypothese 6.2.1). Bei den unabhängigen Variablen Arbeitsorientierungen und generellen Orientierungen wurden zur Überprüfung der Hypothese 6.2.2 aus den dichotomisierten Skalen für die Valenz und für die geschätzte Valenz beim Durchschnittsbürger vier Gruppen gebildet (V+D+, V+D-, V-D+, V-D-), zur Überprüfung der Hypothese 6.2.1 vier Gruppen aus den dichotomisierten Skalen für die Valenz und die Realisierungserwartung (V+RE+, V+RE-, V-RE+, V-RE-). Als abhängige Variable wurden die Gesamtskala zur Messung der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes NAG, die beiden Subskalen NASB (Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei unbefriedigenden sozio-emotionalen Beziehungen) und NAAB (Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei unbefriedigenden Ar-

beits- und betrieblichen Bedingungen) herangezogen. Zum Teil wurden auch Unterskalen zu den Subskalen berücksichtigt.

Die Hypothese zur Wertentfremdung (Hypothese 6.2.2) wurde im großen und ganzen nicht bestätigt. Die JS neigten nur dann – bei unbefriedigenden Aspekten von Arbeit und Betrieb (NAAB) – stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie hinsichtlich der Arbeitsorientierung formeller beruflicher Status (BS) und hinsichtlich der generellen Orientierung Familie und Vaterrolle (FA) als wertentfremdet einzustufen waren. Bei den PEERs wurde die Wertentfremdungsthese für keine Arbeits- oder generelle Orientierung bestätigt. Möglicherweise ist dieser geringe Bestätigungsgrad auf die Art der Operationalisierung zurückzuführen. Wertentfremdung wurde nicht direkt gemessen, sondern als mathematische Diskrepanz zwischen der eigenen Valenz und der beim "Durchschnittsbürger" vermuteten Valenz konstruiert. Ob die gemessene Diskrepanz auch subjektiv empfunden wurde, läßt sich bei dieser Operationalisierung nicht feststellen. Die weitgehend fehlende Bestätigung der Entfremdungsthese verweist möglicherweise aber auch auf die bereits in Kap. 3.4.5 erläuterte Schwäche des Entfremdungskonzepts.

Von stärkerem theoretischem Interesse sind die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Valenzen und Realisierungserwartungen hinsichtlich der Arbeits- und generellen Orientierungen einerseits und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) andererseits. Nach der generellen Hypothese 6.2.1 sollte im wesentlichen die Realisierungserwartung für NA bedeutsam sein. Der Valenz wurde nur insoweit eine Bedeutung für NA zugesprochen, als sie bei der Kombination V- RE+ als Indikator dafür angesehen wurde, daß die hohe Realisierungserwartung mit relativ großer Selbstverständlichkeit aufrechterhalten wird.

Der prognostizierte Zusammenhang wurde bei den JS für die generelle Orientierung Konsum (KO) voll bestätigt. Die JS neigen bei unbefriedigenden Aspekten von Arbeit und Betrieb (NAAB) dann relativ stark zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie ein bestimmtes Konsumniveau für realisierbar halten. Bei den PEERs ergab sich tendenziell ein ähnlicher, wenn auch nicht signifikanter Zusammenhang.

Hinter einer hohen Realisierungserwartung steht offenbar der Anspruch dieser JS auf ein als angemessen erachtetes Konsumniveau, das die Be-

rufstätigkeit ermöglichen muß. Genügen Entlohnung oder Aufstiegschancen einer beruflichen Tätigkeit diesen Erwartungen nicht, so sind diese JS offenbar rasch zu einer Aufgabe der Arbeitsstelle bereit, auch wenn keine andere Arbeitsstelle zur Verfügung steht. Offenbar sind diese JS nicht geneigt, die Befriedigung ihrer Konsumbedürfnisse aufzuschieben oder ihre Ansprüche zu reduzieren.¹⁾ Hierbei ist jedoch anzumerken, daß ein solches Orientierungs- und Verhaltensmuster der JS vor dem Hintergrund der (nicht) verfügbaren sonstigen Ressourcen nicht unverständlich erscheint (vgl. BLATH, DILLIG & FREY 1982, 54 ff.). Fehlende schulische und berufliche Qualifikationen verweisen die JS auf die materiellen Ressourcen, mit denen sie – auch im Rahmen ihrer Gleichaltrigengruppe – soziales Ansehen erringen können. "Sich etwas leisten zu können" gilt auch in der Gesamtgesellschaft durchaus als ein wichtiges Kriterium für soziales Ansehen. Allerdings scheinen einige JS weniger als die übrigen Gesellschaftsmitglieder in der Lage zu sein, ihre Konsumerwartungen an die bestehenden Befriedigungsmöglichkeiten anzupassen.

Der Zusammenhang zwischen der Arbeitsorientierung formeller beruflicher Status (BS) und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wurde für die JS in der prognostizierten Weise nur für die Unterskala NAABAN bestätigt, die die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei fehlendem Anspruchsniveau bzw. bei fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten mißt. Diese Unterskala stellt auch das direkte theoretische Pendant zur Arbeitsorientierung BS dar. Die Neigung, bei fehlendem Anspruchsniveau bzw. bei fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten den Arbeitsplatz zu verlassen, ist bei den JS dann in signifikanter Weise besonders hoch, wenn ein höherer formeller beruflicher Status auch als realisierbar angesehen wird. Dieser Zusammenhang besteht tendenziell auch bei den PEERs. Hinsichtlich der Gesamtskala NAG und der Subskala NAAB zeigen die JS dann die höchste Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie die Erreichung eines höheren formellen beruflichen Status für erreichbar, gleichzeitig aber als relativ unwichtig ansehen (V-RE+). Auch dieses Ergebnis entspricht zumindest partiell der generellen Hypothese 6.2.1. Allerdings neigt nur jene

1) Hier zeigen sich möglicherweise auch Verhaltensmuster, die als mangelnde "Zukunftsorientierung" (ROSEN; zitiert nach MOLLENHAUER 1969), als mangelndes Planungsverhalten (MOLLENHAUER 1969, 281) oder als fehlendes "deferred gratification pattern" bezeichnet werden. Nach GÖPPINGER (1980, 250) sind die vorliegenden Ergebnisse über den Zusammenhang zwischen Delinquenz und "Belohnungsaufschub" allerdings widersprüchlich.

Gruppe der JS - gemessen an der Gesamtskala NAG - signifikant weniger zum Verlassen des Arbeitsplatzes, die einen höheren formellen beruflichen Status für erreichbar und gleichzeitig für wichtig hält. Offenbar tragen hohe Valenz und hohe Realisierungserwartung dazu bei, daß eher kurzfristige Nachteile bzw. unbefriedigende Situationen zugunsten einer längerfristigen Realisierung beruflicher Aspirationen in Kauf genommen werden.

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei Unzufriedenheit mit Arbeits- und Betriebsbedingungen (NAAB) war bei den JS dann besonders gering, wenn ein höherer formeller beruflicher Status zwar als wichtig, aber nicht als realisierbar angesehen wurde, also bei der Kombination V+RE-. Offenbar hat sich diese Gruppe mit den wenig belohnenden Arbeits- und Betriebsbedingungen (z. B. hinsichtlich des Anreizwertes, der Entlohnung und der Aufstiegsmöglichkeiten der Arbeitsstelle) abgefunden und zeigt daher eine eher geringe Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes.¹⁾ Bei den PEERs zeigten sich ähnliche Zusammenhänge, die jedoch nicht signifikant waren.

Bei der Arbeitsorientierung formeller beruflicher Status wurden zusätzlich die Gründe dafür zu erhellen versucht, daß jene JS besonders stark zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen, die die Erreichung eines höheren formellen beruflichen Status offenbar für selbstverständlich halten (Kombination V-RE+). Es zeigte sich, daß diese selbstverständliche Realisierungserwartung besonders bei JS, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, mit einer hohen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes - gemessen an der Subskala NAAB - verbunden ist. Vorhandene berufliche Qualifikationen, verbunden mit einer sicheren Realisierungserwartung, verleiten offenbar besonders dazu, den Arbeitsplatz zu verlassen, wenn er den Erwartungen nicht zu genügen scheint. Diese JS unterscheiden sich auch von den - allerdings wenigen - PEERs mit entsprechenden Merkmalen. Sie zeigen eine eher geringe Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes.

1) Daß bei der Gesamtskala NAG und bei der Subskala NAAB jeweils unterschiedliche V-RE-Kombinationen signifikant von der Kombination V-RE+ abweichen, sollte allerdings nicht überinterpretiert werden. Bei der Kombination V-RE+ war die Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes deutlich höher als in den drei anderen Gruppen, die ihrerseits relativ ähnliche Werte zeigten. Der Wechsel der V-RE-Kombinationen, von der die Kombination V-RE+ signifikant verschieden war, kann auch auf Zufallsfehler zurückzuführen sein.

zes. Für die JS mit vorhandenen beruflichen Qualifikationen dürfte sich die Selbstverständlichkeit, mit der sie eine höhere berufliche Position glauben erreichen zu können, aufgrund der damit verbundenen hohen Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes für ihre Sozial- und damit auch Legalintegration eher als dysfunktional erweisen. Dies gilt in stärkerem Maße für diejenigen JS, die eine berufliche Ausbildung nicht zu Ende führen bzw. führen konnten, aber trotzdem an den Realisierungserwartungen mit großer Selbstverständlichkeit festhalten. Auch sie neigen nämlich relativ stark zum Verlassen des Arbeitsplatzes.

Bisher läßt sich zusammenfassend festhalten, daß hohe Ansprüche und Erwartungen an Beruf und Konsum zu einem beruflichen Fehlverhalten führen können, auch dann, wenn die notwendigen Ressourcen, hier insbesondere berufliche Qualifikationen, vorhanden sind. Eine gerade umgekehrte Beziehung zu NA ergab sich bei der Arbeitsorientierung der sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz (SA). Jene JS, die selbstverständlich an eine Erreichbarkeit der sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz glauben, dies also für realisierbar und gleichzeitig für eher unwichtig halten, neigen insbesondere bei Störungen des Kohäsionssystems am Arbeitsplatz, also hinsichtlich der Subskala NASB, weniger zum Verlassen des Arbeitsplatzes als die JS mit anderen V-RE-Kombinationen. Diese JS sind sich offenbar ihrer sozialen Handlungskompetenzen so sicher, daß interpersonale Problem- oder Konfliktsituationen für sie keinen Anlaß darstellen, den Arbeitsplatz zu verlassen. Bei den PEERs ließ sich ein solcher Zusammenhang nicht nachweisen. Daß bei den PEERs die Arbeitsorientierung der sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz nicht in diesem Sinne handlungsrelevant wird, ist vielleicht damit zu erklären, daß die PEERs die Befriedigung von Zugehörigkeitsbedürfnissen eher in Gleichaltrigengruppen als am Arbeitsplatz suchen.

Allerdings neigen die PEERs ebenso wie die JS auch dann relativ wenig zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie eine generelle sozio-emotionale Integration (SI) für realisierbar und gleichzeitig für relativ unwichtig halten, also mit relativ großer Selbstverständlichkeit von der Erreichbarkeit dieses Zieles ausgehen.

Die Parallelität der Zusammenhänge bei SA und SI wurde einerseits als Hinweis dafür gewertet, daß die Arbeitsorientierung SA als instrumental für die entsprechende generelle Orientierung SI angesehen werden kann,

wie es in dem kognitiv-motivationalen Modell unterstellt wurde. Andererseits unterstreicht sie das Ergebnis, daß je nach Inhalt der Arbeits- bzw. generellen Orientierung die Selbstverständlichkeit, mit der eine Realisierung erwartet wird, sich auf die Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes unterschiedlich auszuwirken scheint. Selbstverständliche Realisierungserwartungen im beruflichen und im Konsum-Bereich verleiten eher zum Verlassen des Arbeitsplatzes, auch wenn alternative Beschäftigungsmöglichkeiten nicht vorhanden sind. Relativ gefestigte Realisierungserwartungen hinsichtlich einer sozio-emotionalen Integration scheinen dagegen dazu beizutragen, daß man bei entsprechenden Problemsituationen am Arbeitsplatz nicht vorschnell den Arbeitsplatz aufgibt. Dies gilt jedoch vor allem für die JS, weniger für die PEERs.

Über diese beiden Arten von Zusammenhängen hinaus läßt sich bei den JS noch ein weiteres Muster feststellen. Sie neigen dann relativ wenig zum Verlassen des Arbeitsplatzes - gemessen an der Gesamtskala NAG - wenn sie Familie und Vaterrolle, eine Entstigmatisierung nach der Entlassung und eine Vermeidung von Rückfälligkeit für wichtig und gleichzeitig für realisierbar halten. Ihre Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes ist besonders stark, wenn sie Entstigmatisierung und Rückfälligkeit eher als nicht realisierbar und unwichtig ansehen. Ein starkes Interesse an der Wiedereingliederung in die Gesellschaft und an der Übernahme der Rolle des Ehemannes und Vaters, das in den positiven Valenzen, verbunden mit positiven Realisierungserwartungen, zum Ausdruck gelangt, motiviert offenbar dazu, auch bei eher als unbefriedigend erlebten Situationen und Bedingungen am Arbeitsplatz dort zu verharren und die Arbeitsstelle nicht ohne Not aufzugeben. Hierdurch werden innere Bindungen und Verpflichtungen aufgebaut, die letztlich auch der Resozialisierung zugute kommen.

Abschließend bleibt noch zu erwähnen, daß sich die Differenzierung des Konzepts NA in die beiden Subdimensionen soziale Beziehungen am Arbeitsplatz (NASB) und Arbeit und Betrieb (NAAB) in der empirischen Analyse des Zusammenhangs zwischen Arbeits- und generellen Orientierungen und NA bewährt hat. Die Subdimension NAAB steht danach vor allem zur Arbeitsorientierung formeller beruflicher Status und zur generellen Orientierung Konsum, die Subdimension NASB zur Arbeitsorientierung sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz und zur generellen Orientierung generelle sozio-emotionale Integration in Beziehung.

Ferner konnten die auch in der Literatur diskutierten Interpretationsprobleme bei Wertorientierungen – hier bei Arbeits- und generellen Orientierungen – durch die verbundene Betrachtung von Valenzen und Realisierungserwartungen erheblich gemindert werden. Aus den Ergebnissen über die Zusammenhänge zwischen der Arbeitsorientierung formeller beruflicher Status, berufliche Qualifikation und NAAB ergibt sich, daß ein noch besseres Verständnis von Arbeits- und generellen Orientierungen durch die Berücksichtigung vorhandener oder auch nur vermeintlicher Handlungsressourcen erzielt werden kann.

7. Sozialisationsbedingungen für NA

7.1 Theoretische Überlegungen und Hypothesen

Die empirischen Analysen über den Zusammenhang zwischen Arbeits- und generellen Orientierungen einerseits und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) andererseits hatten zwar statistisch signifikante und auch theoretisch bedeutsame Ergebnisse gebracht. Die Mittelwertunterschiede für die NA-Skalen zwischen den V-RE- und den V-D-Kombinationen der dichotomisierten Skalen der Arbeits- und generellen Orientierungen erwiesen sich jedoch als relativ gering. Dies wirft die Frage nach weiteren möglichen Erklärungsansätzen auf. Als eine Möglichkeit bietet sich ein sozialisationstheoretischer Erklärungsansatz an.

Der Begriff der Sozialisation wurde bereits in Kap. 3.5.2 erläutert. Darauf sei hier verwiesen. Die Definition von NA als arbeitsbezogene Handlungsdisposition legt es nahe, bei der zunächst theoretischen Betrachtung auf die berufliche Sozialisation abzuheben. Spezifiziert man die oben (Kap. 3.5.2) wiedergegebene Definition des Begriffs der Sozialisation von LÜDTKE auf den Bereich Arbeit und Beruf, so kann berufliche Sozialisation definiert werden als komplexer Vorgang der Interaktion zwischen Individuum und sozialem System in Abhängigkeit von Alters- und Entwicklungsstufen, aus denen ein bestimmtes Reservoir oder Muster von Handlungsdispositionen des Individuums resultiert, die für den Bereich Arbeit und Beruf bedeutsam sind. Diese Definition der beruflichen Sozialisation spezifiziert gegenüber dem allgemeinen Sozialisationsbegriff also vor allem den Bereich der abhängigen Variablen. Sie eignet sich zwar insofern für den hier verfolgten Untersuchungszweck, als NA als eine arbeits- und berufsbezogene Handlungsdisposition definiert wurde. Für weiterführende Untersuchungszwecke ist dieser Begriff der beruflichen Sozialisation jedoch zu eng. Als abhängige Variable müßten zusätzlich Arbeitsorientierungen, Kenntnisse und Fertigkeiten in eine Definition der beruflichen Sozialisationen aufgenommen werden.¹⁾

Der Bereich der unabhängigen Variablen – im Sinne von Faktoren der "Sozialmachung" (FEND) – wird in dieser Definition der beruflichen So-

¹⁾ In diesem Sinne definiert auch TIPPELT (1981, 28 f.) den Begriff der beruflichen Sozialisation. TIPPELT übernimmt zusätzlich rollentheoretische Begriffe für seine Definition.

zialisierung nicht weiter eingegrenzt.¹⁾ Dieser Variablenbereich umfaßt gezielte Prozesse der "Sozialmachung" (FEND 1969, 65) und auch nicht intendierte Einflüsse der sozialen Umwelt. Er ist auch nicht auf den Prozeß der Integration des Jugendlichen in die Berufswelt beschränkt,²⁾ sondern bezieht Prozesse der familialen, der schulischen und der Gleichaltrigen-Sozialisierung, soweit hierdurch Kenntnisse und Fertigkeiten, generelle, Arbeits- und Normorientierungen sowie Handlungsdispositionen erworben werden, die für den beruflichen Bereich bedeutsam erscheinen. Ein so weit gefaßter Begriff beruflicher Sozialisierung ist grundsätzlich für die Zwecke sozialwissenschaftlicher Theoriebildung und empirischer Forschung nicht unproblematisch, da er nicht für eine bestimmte Theorie steht und ohne weitere Spezifizierung die Bildung von Hypothesen nicht ermöglicht. Andererseits schränkt er in einer vortheoretischen Phase, die für die Analyse von Sozialisierungsbedingungen für NA angenommen werden muß, die Anzahl möglicherweise bedeutsamer Variablen nicht in unzumutbarer Weise ein.

Bevor auf die Sozialisierungsbedingungen für NA im einzelnen eingegangen wird, ist es notwendig, die Elemente von Sozialisierungsprozessen im allgemeinen kurz zu skizzieren.

Auf mikrosoziologischer Ebene impliziert der Sozialisierungsbegriff eine Interaktion zwischen mindestens zwei Personen (vgl. z. B. FREY 1973, 65). Im Falle intentionaler Sozialisierung kann zwischen dem Sozialisator und dem Sozialisand unterschieden werden. Sozialisator ist die Person, die eine andere zu beeinflussen versucht, Sozialisand die Person, auf die sich

1) Häufig werden mit dem Begriff der beruflichen Sozialisierung als Sozialisatoren Institutionen der Berufsausbildung und betriebliche Organisationen verbunden (vgl. z. B. GROSSKURTH 1979, 73; DAHEIM 1972, 102). Demgegenüber betont DAHEIM (ebd., 103) die berufsbedeutsamen Konsequenzen des gesamten Erziehungsprozesses.

2) GROSSKURTH (1979, 7) wendet sich zu Recht gegen eine Beschränkung der Definition der beruflichen Situation auf die Phase der beruflichen Ausbildung und hebt den lebenslangen Einfluß der Berufsausübung auf Handlungsdispositionen etc., die "Sozialisierung durch den Beruf", hervor (ebd., 8). Die hier verwendeten Begriffe der beruflichen Sozialisierung sind jedoch noch weiter gefaßt.

der Beeinflussungsversuch richtet. Sozialisationsinstitutionen sind im allgemeinen nicht auf einseitige Beeinflussungsversuche beschränkt (GOSLIN 1969; s. o. Kap. 3.5.2). Auch die Person, die ursprünglich Objekt eines Beeinflussungsversuches ist, kann die Sozialisationsfunktion übernehmen. Auf der Seite des Sozialisators ist zwischen Inhalten und Formen der Beeinflussung zu unterscheiden. Inhalte sind z. B. Wissensbestände, Fertigkeiten, Werte, Normen, Erwartungen. Unter Formen werden die Art und Weise oder auch die Medien verstanden, in der bzw. durch die die Inhalte an den Sozialisanden vermittelt werden.

Für den Bereich der Kindererziehung¹⁾ lassen sich die Formen der Sozialisation als Erziehungstechniken oder Erziehungsstile bezeichnen.²⁾ Sie werden im allgemeinen durch vier begriffliche Dimensionen beschrieben: Wärme - Kälte, Milde - Strenge, ängstliche emotionale Anteilnahme - ruhige Distanz und Konsistenz - Inkonsistenz.³⁾ Für viele kognitive, emotionale und motivationale Dimensionen, die auch mit der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in Zusammenhang stehen können, wurde die Bedeutsamkeit des elterlichen Erziehungsverhaltens untersucht. Die spezifische Ausprägung der Leistungsmotivation, Aggression, Formen der Problem- und Angstbewältigung sind Beispiele für "abhängige Variablen", die zu dem Erziehungsverhalten der Eltern in Beziehung gesetzt werden.⁴⁾

-
- 1) Der Begriff der Erziehung ist der Pädagogischen Wissenschaft zuzuordnen. Konsens über seine Definition besteht dort nicht. Kontrovers wird vor allem die Wertgebundenheit des Erziehungsbegriffs bzw. der Erziehungswissenschaft diskutiert (vgl. z. B. RÖSSNER 1978, KÖNIG 1978 m. w. N.). Über diesen Dissens hinaus scheint jedoch Einigkeit darüber zu bestehen, daß er Beeinflussungsversuche gegenüber Personen bezeichnet, denen (noch) nicht der Status eines "Erwachsenen" im Sinne der Verantwortlichkeit für das eigene Handeln und im Sinne der Verfügung über hinreichende Handlungskompetenzen zugeschrieben wird.
 - 2) Die Begriffe Erziehungstechniken, Erziehungsstile und Erziehungsverhalten werden häufig synonym verwendet; vgl. z. B. BUNDESMINISTER FÜR JUGEND, FAMILIE UND GESUNDHEIT 1975, 46 et passim.
 - 3) Vgl. hierzu im einzelnen BECKER 1964, 134 f; HABERMAS 1968, 22. BECKER nennt allerdings nur die ersten drei Dimensionen.
 - 4) Zu diesem Problembereich liegt eine Vielzahl von empirischen Untersuchungen vor. Vgl. zusammenfassend mit weiteren Nachweisen hierzu BUNDESMINISTER FÜR JUGEND, FAMILIE UND GESUNDHEIT 1975, 42 ff.).

Bereits in Kap. 3.5.2 wurde erläutert, wie diese theoretischen Konzepte in einen Zusammenhang mit NA gebracht werden können. Neben dem konkreten Erziehungsverhalten der Eltern und/oder anderer Bezugspersonen und neben den konkret vermittelten Inhalten bestimmen die räumlichen und sozialen Bedingungen, in die die Herkunftsfamilie eingebettet ist und unter denen das Kind aufwächst, die "Sozialwerdung" (FEND) des Kindes. Dieser Abschnitt der Sozialisation soll im folgenden als primäre Sozialisation bezeichnet werden.

Der Eintritt eines Kindes in die Schule markiert den Beginn einer zweiten Phase der Sozialisation, einer Sozialisation durch formale Institutionen einerseits und durch die PEER-Gruppe andererseits.¹⁾ Zwar besteht der Einfluß der familialen Situation weiter. Er wird jedoch zugunsten dieser neuen Sozialisationstanzen zunehmend schwächer. Sozialisation durch die Schule als beabsichtigte Beeinflussung erfolgt vor dem Hintergrund der gesellschaftlich definierten Funktionen der formellen Organisation der Schule bzw. des Schulsystems. Gemäß ihrer "Integrationsfunktion" (POSCHARDT 1978, 106 ff.) soll sie Werte und Normen der Gesellschaft vermitteln und damit die Schüler und späteren Erwachsenen zu konformem Handeln veranlassen. Ihrer "Qualifikationsfunktion" (ebd., 108 ff.) leistet sie durch die Vermittlung von Wissen, Techniken und Fertigkeiten Folge. In ihrer "Selektionsfunktion" (ebd., 110 ff.) bestimmt, d. h. öffnet oder verschließt sie weitgehend durch Festlegung und graduelle Differenzierung des Schulerfolgs die Zugangswege zu höheren beruflichen und damit gesellschaftlichen Positionen.²⁾

Sozialisation durch Gleichaltrigengruppen beginnt bereits in der Zeit vor der Einschulung, gewinnt aber ab diesem Zeitpunkt zunehmend an Bedeutung (SCHULZE 1978, 115 ff.; ROSENMAYR 1976, 115). Die Gründe hierfür liegen in den zunehmenden Gelegenheiten für altershomogene Kontakte, in der Gleichheit der sozialen Position und in der Fähigkeit

1) Für eine Vielzahl von Kindern beginnt die Sozialisation durch außerfamiliäre Erziehungsinstanzen bereits in einem früheren Lebensalter, durch Kindergärten. Kindergärten dürften jedoch nicht die Merkmale formaler Organisationen (vgl. hierzu z. B. MAYNTZ 1972b; STINCHCOMBE 1967) aufzeigen. POSCHARDT (1978, 104) spricht auch von dem Kindergarten ("Vorschule") als Bindeglied zwischen Familie und Schule.

2) Zur schulischen Sozialisation vgl. zusammenfassend auch STEGMANN 1978; OPPOLZER 1978; FEND et al. 1976).

von Gleichaltrigengruppen, bestimmte Bedürfnisse besser befriedigen zu können als altersheterogene Gruppen (SCHULZE 1978, 125 f.). Vor allem in der Phase der Entlassung aus dem durch Abhängigkeit gekennzeichneten Status des Kindes in den zwar durch "rezeptive Tätigkeit" (KREUTZ 1974, 171) definierten, aber doch mit der Erwartung einer größeren Selbständigkeit verbundenen Status des Jugendlichen wächst die Bedeutung der PEER-Gruppe für den Jugendlichen und damit auch ihr Sozialisationseinfluß. Dieser soziologische Prozeß der Statusveränderung ist sozial- oder auch individualpsychologisch mit dem Aufbau einer "Ich-Identität" (ERIKSON) verbunden. Die verstärkte Suche nach Ich-Erfahrung (ROSENMAYR 1976, 117) erscheint in der PEER-Gruppe eher erfolgreich. Psychische und Status-Unsicherheit können in der PEER-Gruppe eher kompensiert werden als etwa in der Familie und in formellen Organisationen, da sich dort die Statusunterschiede zu Erwachsenen nicht aufheben lassen.¹⁾ Die Inhalte bzw. Ergebnisse dieser Gleichaltrigensozialisation variieren mit der Art der spezifischen Jugendgruppen, denen der einzelne angehört. Hierbei darf jedoch nicht übersehen werden, daß auch die Zugehörigkeit zu PEER-Gruppen nicht unerheblich durch die Herkunftsfamilie, damit auch durch die Schichtzugehörigkeit und durch die besuchte Schulart bestimmt wird. Schulische Sozialisation und Sozialisation durch Gleichaltrigengruppen sollen hier als sekundäre Sozialisation bezeichnet werden.

Auf die schulische Sozialisation folgt im Zeitablauf die konkrete Sozialisation in Berufsrollen durch Berufsbildungsinstitutionen und Betriebe. Neben dem berufsbezogenen Wissen und entsprechenden Fertigkeiten werden in dieser Phase berufsbezogene Rollenerwartungen, Normen und Werte vermittelt (vgl. hierzu z. B. DAHEIM 1972; WURZBACHER 1974)²⁾. Für die hier untersuchte Population junger Strafgefangener sind über die bisher skizzierten Sozialisationsphasen bzw. -prozesse hinaus die Kontakte mit bzw. die Behandlung durch Instanzen der formellen sozialen Kontrolle (Polizei, Gerichte, Justizvollzugsanstalten) als Sozialisationserfahrungen bedeutsam. Sie sollen zusammen mit der Sozialisation in Berufsrollen als tertiäre Sozialisation bezeichnet werden.

1) Zur Sozialisation durch Gleichaltrige vgl. zusammenfassend auch KRAPPMANN 1982.

2) Vgl. hierzu auch die Erörterungen zu Beginn dieses Abschnittes.

Die bisherigen Erörterungen über Sozialisationsprozesse bilden lediglich ein kategoriales Gerüst für die weiter unten im einzelnen dargestellten Zusammenhänge zwischen Sozialisationserfahrungen und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Eine konkrete Theorie über diese Zusammenhänge existiert bisher nicht. Es wird bei den folgenden Darlegungen nur darum gehen können, plausible Arbeitshypothesen zwischen bestimmten Sozialisationsbedingungen und NA aufzustellen und theoretisch zu begründen.

7.1.1 Bedingungen der primären Sozialisation für NA

Bedingungen der primären Sozialisation können für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes nur indirekte Bedeutung erlangen, in der Weise nämlich, daß sie über generelle Handlungs- und Persönlichkeitskonzepte mit NA in Zusammenhang stehen (vgl. Kap. 3.5.2). Folgende generelle Persönlichkeits- bzw. Handlungsdimensionen, die einerseits durch bestimmte Bedingungen der primären Sozialisation erklärbar sind und andererseits mit NA in einen Zusammenhang gestellt werden können, kommen in Betracht: Die aus der Theorie der Leistungsmotivation bekannte Differenzierung von Hoffnung auf Erfolg und Furcht vor Mißerfolg, die Fähigkeit, Frustrationen zu ertragen, die Fähigkeit, mit intra- oder interpersonellen Problemsituationen umzugehen (Coping), die Fähigkeit oder Bereitschaft, Bindungen zu Personen, Gruppen oder Organisationen aufzubauen und aufrecht zu erhalten. Die Zusammenhänge zwischen diesen allgemeinen personalen Merkmalen und NA wurde bereits in Abschnitt 3.5.2 erörtert und begründet.¹⁾ Hier sollen die Sozialisationsbedingungen für diese allgemeinen personalen Merkmale kurz dargestellt werden.

Die Sozialisationsbedingungen für Leistungsmotivationen im Sinne der Hoffnung auf Erfolg bzw. der Furcht vor Mißerfolg sind vielfach untersucht worden (vgl. hierzu zusammenfassend HECKHAUSEN 1969, 203 ff.; 1980, 683 ff.; BUNDESMINISTER FÜR JUGEND, FAMILIE UND GESUNDHEIT 1975, 48 ff.). Hiernach scheint festzustehen, daß die grundlegende Ausprägung der Leistungsmotivation in Richtung auf Hoffnung auf Erfolg oder Furcht vor Mißerfolg im 3. bis 6. Lebensjahr erfolgt (HECKHAUSEN

¹⁾ Diese Aufzählung erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit.

1969, 202; 1972, 958 ff.). Den Erziehungszielen und Erziehungsstilen der Eltern bzw. der Erziehenden kommt für die Genese der Leistungsmotivation eine entscheidende Bedeutung zu. "Eine hohe Leistungsmotivation entwickelt sich im Kind am ehesten, wenn beide Eltern ihm gegenüber hohe Leistungserwartungen hegen" (HECKHAUSEN 1969, 204). Diese hohen Leistungserwartungen bewirken jedoch nur dann eine "hohe erfolgswissensorientierte Motivation" (ebd., 204), wenn nach einem erfolgreichen Handeln des Kindes die Eltern mit liebevoller Zuwendung, bei erfolglosem Handeln des Kindes neutral reagieren (ebd., 204). Ferner fördern ein auf Selbstständigkeit orientiertes Erziehungsverhalten der Eltern und ihr positives Vorbild im Leistungsbereich die Ausbildung einer erfolgsorientierten Leistungsmotivation. Demgegenüber ziehen ein auf Abhängigkeit des Kindes hin orientiertes und ängstliches Erziehungsverhalten der Eltern, ferner eine fehlende Bekräftigung kindlichen Erfolges sowie eine Bestrafung, wenn das Kind ohne Erfolg handelte, eine Leistungsmotivation nach sich, die auf Furcht vor und Vermeidung von Mißerfolg gerichtet ist. "Impulsivität" bzw. "Reflexivität" bei der Lösung von Aufgaben (KAGAN) sind möglicherweise mit ähnlichen Sozialisationsbedingungen verbunden (HECKHAUSEN 1969, 203).

Diese Erziehungsziele und Erziehungsstile sind schichtspezifisch unterschiedlich verteilt. Eltern aus unteren Schichten orientieren ihr Erziehungshandeln eher an Gehorsam und Unterordnung, Ordnung und Sauberkeit, sind in ihrem konkreten Erziehungshandeln restriktiver, bestrafen eher durch physische Sanktionen und sind auch häufiger inkonsistent in ihren Erwartungen und Handlungen gegenüber den Kindern. Eltern aus den Mittelschichten betonen demgegenüber in ihrem Erziehungsverhalten stärker Selbstständigkeit und Selbstkontrolle, Neugierde und Rücksichtnahme und verwenden häufiger Erziehungstechniken, die auf den Dimensionen Wärme, Milde, ruhige Distanz und Konsistenz liegen.¹⁾ Auch wenn sich diese idealtypischen Beschreibungen des schichtspezifischen Erziehungshandelns heute nicht mehr in dieser dichotomen Weise verifizieren ließen, so dürfen sie doch die tendenziellen Unterschiede in dem schichtspezifischen Milieu aufzeigen, die auch noch für die hier zugrunde liegende Population relevant waren.²⁾ Die schichtspezifischen Sozialisationsbedingungen erklä-

1) Zu schichtspezifischen Erziehungszielen und -stilen vgl. im einzelnen GRAUER 1972; KOHN 1958/59; MOLLENHAUER 1969; OEVERMANN 1969; NEIDHARDT 1977; kritisch hierzu ABRAHAM & SOMMERKORN 1976.

2) Die Geburtsjahre für die JS- und PEER-Stichprobe liegen im wesentlichen zwischen 1952 und 1958.

ren damit auch zumindest teilweise die unterschiedliche Leistungsmotivation in Unter- und Mittelschichten.

Schichtspezifische Erziehungsziele und -stile dürften auch mit der Wohnsituation und der Familiengröße in Zusammenhang stehen. Das Zusammenwohnen relativ vieler Familienmitglieder auf engem Raum erfordert eine stärkere Ausrichtung des Erziehungsverhaltens auf Ordnung und Disziplin. Ferner verbleibt in einer relativ großen Familie für die Förderung des einzelnen Kindes weniger Zeit als in einer relativ kleinen Familie. So wurde bei Kindern aus relativ großen Familien eine geringere Leistungsmotivation festgestellt als bei Kindern aus relativ kleinen Familie (HECKHAUSEN 1972, zitiert nach BUNDESMINISTER FÜR JUGEND, FAMILIE UND GESUNDHEIT 1975, 51).

Das Konzept der Leistungsmotivation in seiner Ausprägung Hoffnung auf Erfolg und Furcht vor Mißerfolg überschneidet sich in seinem Bedeutung Gehalt teilweise mit den Konzepten der Frustrationstoleranz und der Copingfähigkeiten, die anderen theoretischen Ansätzen entstammen. Aus Furcht vor Mißerfolg den Versuch, eine Aufgabe zu lösen, erst gar nicht zu unternehmen oder bald abzubrechen, kann auch begriffen werden als Ausdruck mangelnder Frustrationstoleranz im Sinne einer mangelnden Fähigkeit, eine "... vorübergehende oder dauernde Deprivation von Motivbefriedigung.... zu ertragen".¹⁾ Furcht vor Mißerfolg kann ferner als eine (fehlende oder geringe) "Copingfähigkeit" im Sinne von PRYSTAV verstanden werden.²⁾ Die Ähnlichkeit dieser Konzepte legt nahe, für Frustrationstoleranz und Copingfähigkeiten ähnliche Sozialisationsbedingungen als bedeutsam zu unterstellen wie für Hoffnung auf Erfolg bzw. Furcht vor Mißerfolg. Für eine spezifische Form der Frustrationstoleranz, der Fähigkeit, auf unmittelbare Befriedigungen zugunsten späterer Befriedigungen zu verzichten, ist die Relevanz schichtspezifischer Sozialisationsbedingungen mehrfach bestätigt worden (vgl. z. B. MOLLENHAUER 1969, 272; ROSENMAYR 1976, 225). KROHNE hat in mehreren empirischen Untersuchungen die Bedeutsamkeit eines emotional akzeptierenden und Lernmöglichkeiten eröffnenden Erziehungsverhaltens der Eltern für die

1) In diesem Sinne definiert TOMAN, wie in Kap. 3.5.2 wiedergegeben, Frustrationstoleranz.

2) Zu PRYSTAVs Definition von Copingfähigkeiten vgl. Kap. 3.5.2.

Vermeidung einer "gelernten Hilflosigkeit" nachgewiesen.¹⁾ Im Rahmen von Copingfähigkeiten wurde Angst als Trait-Variable untersucht. PERRY & MILLIMET (1977) konnten nachweisen, daß Kinder mit hohen Angstwerten häufiger aus unvollständigen Familien stammen, inkonsistentes und tadelndes Erziehungsverhalten erfahren haben, während Kinder mit geringen Angstwerten häufiger keine Trennung oder Scheidung der Eltern erfahren hatten, eher in einer harmomischen Familienatmosphäre und eher konsistent erzogen wurden. Kindern mit geringen Angstwerten wurden Freiheiten und Unabhängigkeit in definierten Grenzen gewährt. Eine Bestrafung bei Überschreitung dieser Grenzen wurde von den Kindern als gerecht empfunden. Ob Kinder aus unteren Schichten ängstlicher sind als Kinder aus mittleren Schichten, ist empirisch nicht eindeutig belegt. Die Mehrzahl entsprechender Untersuchungen hat jedoch eine größere Ängstlichkeit bei Unterschichtkindern festgestellt (BUNDESMINISTER FÜR JUGEND, FAMILIE UND GESUNDHEIT 1975, 56 m. w. N; KROHNE 1975, 36 f.). Mehr als die Schichtvariable scheint die Abwesenheit eines Elternteils, bei Jungen vor allem die Abwesenheit des Vaters, zwischen ängstlichen und weniger ängstlichen Kindern zu differenzieren.

Schließlich war als generelles Persönlichkeitsmerkmal, das mit der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in Zusammenhang stehen könnte, die Fähigkeit und Bereitschaft aufgeführt worden, Bindungen zu Personen, Gruppen und Organisationen aufzubauen und aufrecht zu erhalten. "Nach den Ergebnissen besonders der psychoanalytischen Sozialforschung stellt... die Förderung oder Hemmung der emotionalen Bindungsfähigkeit eine der wichtigsten sozialen Einflüsse auf die kindliche Entwicklung dar" (BUNDESMINISTER FÜR JUGEND, FAMILIE UND GESUNDHEIT 1975, 53 f.). Ein mit Wärme getragenes und gleichzeitig mit ruhiger emotionaler Distanz verbundenes Erziehungsverhalten, das zugleich die Grenzen egozentrischen Verhaltens aufzeigt, dürfte zur Fähigkeit, emotionale Bindungen aufzubauen und zu erhalten, beitragen (THOMAE 1959, 257 ff.; 1972, 804 ff.). Vor allem auch die personale Kontinuität bei den

1) Diese Information beruht auf einem Referat, das KROHNE im Februar 1982 bei einem Workshop in Hannover gehalten hat.

Erziehungspersonen dürfte für diese Fähigkeit von großer Bedeutung sein.¹⁾

Die hier dargestellten Zusammenhänge können in dieser Untersuchung nicht direkt überprüft werden. Messungen der diskutierten generellen Persönlichkeitsmerkmale fehlen in dem vorliegenden Datenmaterial vollständig. Für die Sozialisationsbedingungen liegen nur relativ grobe Indikatoren vor: Die Schichtzugehörigkeit wurde durch eine dichotomisierte Variable gemessen, durch manuelle bzw. nicht-manuelle Tätigkeit des Vaters, wenn hierzu keine Angaben vorlagen, der Mutter. Ausschließliche Heimerziehung wurde ebenfalls der Kategorie manuelle Tätigkeit zugeordnet.

Als weiterer gesonderter Schichtindikator wurde die Wohnungsgröße (Anzahl der Räume) berücksichtigt.²⁾

Zur Kennzeichnung der Sozialisationsbedingungen wurde ferner die Familiengröße mit Hilfe der Variable Anzahl der zusammenwohnenden Personen erfaßt. Sie korreliert hoch mit der Anzahl der Geschwister (bei den JS mit .71).

1) In der Kriminologie wird die fehlende Kontinuität unter dem Begriff der strukturellen Familienstörung diskutiert, vor allem im Hinblick auf ihre Bedeutung für das spätere Straffälligwerden. Während in Vergleichsuntersuchungen (Straffällige - nicht Straffällige) das häufigere Auftreten von strukturellen Familienstörungen deutlich hervortritt (vgl. z. B. GLUECK & GLUECK 1957, zitiert nach ROSEN MAYR 1976, 229 f.; DOLDE 1978, 234 ff.; GÖPPINGER 1980, 258 ff.), steht auf der anderen Seite fest, daß die Tatsache der strukturellen Familienstörung allein für die Erklärung von Devianz und auch von Sozialisationsdefiziten nicht ausreicht (GÖPPINGER 1980, 258). Bedeutsam ist auch, ob und in welchem Grad nach dem Verlust eines Elternteils oder der Eltern die verbleibenden Bezugspersonen diesen Verlust kompensieren können, in welchem Lebensalter der Verlust eintritt und wie die Umwelt hierauf reagiert (BUNDES MINISTER FÜR JUGEND, FAMILIE UND GESUNDHEIT 1975, 56, 60). Daß die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten ungünstiger Sozialisationsbedingungen bei Verlust oder Wechsel von Bezugspersonen relativ hoch ist, wird jedoch nicht bestritten (ebd., 60). Der empirisch festgestellte Zusammenhang zwischen der Anzahl der Erziehungsstellen und der Bewährung bei jugendlichen Delinquenten kann als negative Auswirkung des Bezugspersonenwechsels auf die Fähigkeit und Bereitschaft, Bindungen einzugehen, interpretiert werden (LUSSER 1973, 84-91; zitiert nach AEBERSOLD & BLUM 1975, 37).

2) Die Zahl der Wohnräume kann für sich allein nur wenig Aussagekraft beanspruchen. Aus diesem Grund war zunächst ein Index Personen pro Wohnraum gebildet worden. Er wurde jedoch bei der empirischen Analyse nicht verwendet, da der Variable Anzahl der zusammenwohnenden Personen ein eigener theoretischer Stellenwert zugeordnet wurde und beide Variablen aus Gründen der Kollinearität nicht verwendet werden konnten.

Die Kontinuität des Verhältnisses zu Erziehungspersonen wurde durch die dichotomisierte Variable Bezugspersonenwechsel erfaßt.¹⁾

Nach den theoretischen Überlegungen lassen sich folgende Hypothesen über den Zusammenhang zwischen diesen Sozialisationsindikatoren und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes formulieren:

Hypothese 7.1.1

Bei Herkunft aus einer unteren sozialen Schicht ist die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes höher als bei Herkunft aus einer mittleren sozialen Schicht.

Hypothese 7.1.2

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes nimmt ab mit der steigenden Zahl der Wohnräume.

Hypothese 7.1.3

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes nimmt zu mit der Zahl der zusammenwohnenden Personen im Herkunftshaushalt.

Hypothese 7.1.4

Bei vorliegendem Bezugspersonenwechsel ist die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes höher als bei fehlendem Bezugspersonenwechsel.

7.1.2 Bedingungen der sekundären Sozialisation für NA

Schulische Sozialisation und Sozialisation durch Gleichaltrige wurden in Kap. 7.1 unter dem Begriff der sekundären Sozialisation zusammengefaßt. Da das vorliegende Datenmaterial keine Indikatoren zur Sozialisation durch Gleichaltrige enthält, werden hier nur Aspekte der schulischen Sozialisation in ihrer Bedeutung für NA behandelt.²⁾

1) Der Bezugspersonenwechsel wurde für Zeiträume von drei Jahren bis nach dem 14. Lebensjahr erfaßt. Die insgesamt 5 Kategorien umfassende Variable (0 bis 4 Bezugspersonenwechsel) wurde für die statistische Analyse aus Verteilungsgründen dichotomisiert.

2) Wie im folgenden erörtert wird, bestehen allerdings Zusammenhänge zwischen der schulischen Sozialisation und dem Einfluß von Gleichaltrigen.

Die Bedeutsamkeit der schulischen Sozialisation für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes muß vor dem Hintergrund der Funktionen der Schule und ihren Auswirkungen auf die soziale Situation des Schülers, auf seine Leistungsmotivation, auf seine Ich-Identität, auf seine kognitiven und sozialen Kompetenzen und auf seine Erwartungen, insbesondere hinsichtlich seiner späteren beruflichen Tätigkeit, betrachtet werden.¹⁾ Eine kurze Darlegung der schulischen Qualifikation junger Strafgefangener grenzt die hier zu erörternden Fragestellungen ein.

Es ist vielfach belegt (vgl. zusammenfassend GÖPPINGER 1980, 279 ff.) und gilt auch für die vorliegende JS-Stichprobe, daß junge Strafgefangene über eine unterdurchschnittliche schulische Qualifikation verfügen. In der vorliegenden Stichprobe hatten 41,2% die Sonderschule besucht oder die Hauptschule ohne Abschluß verlassen, 55,0% hatten einen Hauptschulabschluß und lediglich 3,8% die mittlere Reife oder das Abitur erreicht (vgl. hierzu auch BLATH, DILLIG & FREY 1980, 60 ff.). Zwar hatten 9,4% der JS-Stichprobe eine weiterführende Schule besucht, die Mehrzahl von ihnen hatte jedoch einen entsprechenden Abschluß nicht erreicht. Über 40% der JS-Stichprobe hatten damit im Schulsystem versagt, sei es, daß sie einer Sonderschule zugewiesen wurden oder daß sie den erstrebten Abschluß nicht erreicht hatten. Die Frage des Schulversagens rückt damit in den Mittelpunkt der hier zu erörternden Probleme schulischer Sozialisation.

Schulversagen ist durch die bestehende Organisation des Schulsystems und der einzelnen Schulen grundgelegt. Es ergibt sich vor allem aus der Selektionsfunktion der Schule (vgl. Kap. 7.1). Die Tatsache, daß die Schule den einzelnen Schüler bewerten muß, in der Primarstufe im Hinblick auf die Zulassung zu einer weiterführenden Sekundarstufe (Realschule oder Gymnasium), in der Sekundarstufe hinsichtlich der Zulassung zu einer höheren Berufsausbildung, führt dazu, daß die Schule durchschnittliche Leistungsanforderungen in den jeweiligen Altersklassen und Schularten stellen muß (vgl. hierzu 5. JUGENDBERICHT 1980, 49). Durchschnittliche Leistungsanforderungen, wie im einzelnen auch immer definiert, führen aber dazu, daß ein Teil der Schüler diesen Anforderungen

1) Zur Situation des gegenwärtigen Schulsystems vgl. HURRELMANN & SEEWALD 1983, 27 ff.

nicht entsprechen kann.^{1) 2)} Es müssen also immer Schüler versagen. Die Selektionsfunktion der Schule steht damit im Konflikt mit ihrer Qualifikations- und auch mit ihrer Integrationsfunktion.³⁾ Der Konflikt mit der Qualifikationsfunktion ergibt sich schon allein aus der Tatsache, daß die durchschnittlichen Leistungsanforderungen für einen erheblichen Anteil der Schüler nicht ohne intensivere Betreuung erreichbar sind, es aber bei verbesserten Förderungsmöglichkeiten wären. Darüber hinaus wird man zumindest für den Stand des Schulsystems zu der Zeit, als die JS-Stichprobe die Schule besuchte, wohl aber auch für die heutige Situation der Schule davon ausgehen können, daß die zur Erfüllung der Selektionsfunktion notwendigen Ressourcen geringer sein dürften als diejenigen, die für eine bessere Berücksichtigung der Qualifikationsfunktion erforderlich wären. Z. B. könnten kleinere Klassen, die eine stärkere Förderung des einzelnen Schülers ermöglichten, nur durch eine Vermehrung von Lehrerstellen und damit durch mehr finanzielle Ressourcen für das Schulsystem eingerichtet werden.⁴⁾ Der Konflikt der Selektionsfunktion mit der Integrationsfunktion ergibt sich aus den Folgen des u. a. schulorganisatorisch bedingten Schulversagens. Es ist vielfach darauf hingewiesen worden, daß die Schule bzw. die Lehrer das Leistungs- und Sozialverhalten der Schüler nach Mittelschichtnormen beurteilten (5. JUGENDBERICHT 1980, 50 f.; BRUSTEN & HURRELMANN 1973, 23 ff.; HECKHAUSEN 1969, 211).

-
- 1) Die Gesamtschule sollte u. a. die Nachteile dieses Selektionsprozesses abmildern, kann jedoch auf Leistungsdifferenzierung nicht verzichten (vgl. hierzu z. B. 5. JUGENDBERICHT 1980, 49).
 - 2) Um den Verdacht von ungerechtfertigten Schulzuschreibungen der Schule gegenüber entgegenzuwirken, muß hier nochmals wiederholt werden, daß die negativen Aspekte der Selektion, dies ist vor allem die Reduktion der Chancen, höher bewertete und belohnte berufliche Positionen zu erreichen, letztlich Folge der gesellschaftlichen Statusdifferenzierung ist, die sich vor allem an beruflichen Positionen festmacht. Wäre die Position des Müllarbeiters mit ähnlichen materiellen und sozialen Ressourcen verbunden wie die Position des Arztes oder Hochschullehrers, dann hätte die Selektion durch die Schule nicht die Folgen für die zukünftigen Lebenschancen, mit der sie derzeit verbunden ist (vgl. hierzu auch HURRELMANN & SEEWALD 1983, 30 ff.).
 - 3) Beide Funktionen sind in Kap. 7.1 definiert.
 - 4) Dies gilt unter der Voraussetzung kleiner Schülerzahlen. Bei der gegenwärtigen Verringerung der Schülerzahlen bräuchten u. U. nur die bestehenden Lehrerstellen erhalten bleiben.

In ihrer primären Sozialisation benachteiligte Schüler, insbesondere aus den unteren Schichten, sind daher eher durch Schulversagen gefährdet (vgl. z. B. HURRELMANN & SEEWALD 1983, 41 f.). Ihnen wird deswegen nicht allein eher ein niedriger Leistungsstatus, sondern auch ein unterer sozialer Status in der Schulorganisation oder auch in der Klassengemeinschaft, möglicherweise auch ein Delinquenzstatus zugeschrieben (BRUSTEN & HURRELMANN 1973, 106 et passim). Versagenserlebnisse und Zuschreibungsprozesse führen zu psychischer Verunsicherung, hemmen die Entwicklung von Selbstvertrauen und Selbstbewußtsein, verstärken die Furcht vor Mißerfolg (vgl. hierzu z. B. HURRELMANN & SEEWALD 1983, 52 f.). Kinder und Jugendliche greifen dann möglicherweise zu sozial nicht gebilligten Verhaltensweisen, um der Bedrohung ihres Selbstwertgefühls zu begegnen, indem sie gegen Schulnormen oder auch gegen Rechtsnormen verstoßen, mit dem Ziel, Aufmerksamkeit oder Achtung bei Gleichaltrigen zu erringen.¹⁾ Derartige Handlungen ziehen wiederum schulische oder öffentliche Sanktionen (durch die Jugendhilfeinstitutionen oder die Strafrechtspflege) nach sich. Durch diesen Wechselprozeß kann sich im Extremfalle eine abweichende Identität entwickeln mit der Folge des Eintritts in eine kriminelle Karriere (vgl. z. B. BRUSTEN & HURRELMANN 1973, 85 ff.).

Bereits in einem früheren Stadium einer solchen Entwicklung verliert die Schule an pädagogischen Einflußmöglichkeiten auf den Schüler. Dies wirkt sich nicht allein negativ auf die schulischen Leistungen des Kindes oder Jugendlichen aus. Auch ihre Integrationsfunktion kann die Schule weniger erfüllen. Sie ist zur Vermittlung gesellschaftlicher Werte und Normen²⁾ nur dann in der Lage, wenn sie als Institution oder der Lehrer für den Schüler zumindest in einem gewissen Ausmaß ein Objekt der Identifikation darstellt. Durch schulische Degradierungsprozesse wird die Schule jedoch für den Schüler zu einem aversiven Stimulus, der eine positive Identifikation verhindert.

1) Leistungsverweigerung, Stören des Unterrichts, Schulschwänzen, aggressives Handeln gegenüber Personen und Sachen können als derartige kompensatorische Handlungen gedeutet werden (vgl. z. B. 5. JUGENDBERICHT 1980, 85 ff.).

2) Der zweite Familienbericht spricht in diesem Zusammenhang von "Gewissensbildung" (BUNDESMINISTER FÜR JUGEND, FAMILIE UND GESUNDHEIT 1975, 14).

Natürlich entwickeln sich Schulprobleme eines Kindes oder Jugendlichen nicht immer in der geschilderten extremen Weise. Es kann jedoch kein Zweifel darüber bestehen, daß die hier untersuchte Population zu einem überdurchschnittlich großen Anteil – wie oben belegt – von solchen Schulproblemen betroffen ist.

Wie könnten sich solche "negativen" Ergebnisse schulischer Sozialisation auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes auswirken? Auch hier kann eine Beziehung zu NA nur über generelle Persönlichkeitsmerkmale geknüpft werden. Wenn Versagenserlebnisse und Degradierungsprozesse in der Schule tendenziell zu einer Bedrohung der Identität, des Selbstwertgefühls und des Selbstvertrauens führen, Furcht vor Mißerfolg verstärken, damit Frustrationstoleranz vermindern, die Vermittlung gesellschaftlicher Werte und Normen erschweren und schließlich die Entwicklung intellektueller Fähigkeiten und den Erwerb sozialer Kompetenzen hemmen, dann erscheint auch ein indirekter Einfluß auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wahrscheinlich. Wie bereits teilweise in Kap. 7.1.1 erläutert, dürften Furcht vor Mißerfolg und geringe Frustrationstoleranz die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verstärken. Eine bedrohte Identität und geringe soziale Handlungskompetenzen dürften mit einer relativ starken Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes insbesondere bei jener Klasse von Situationen verbunden sein, die die sozio-emotionalen Beziehungen am Arbeitsplatz betreffen. Geringe intellektuelle Fähigkeiten könnten dazu führen, daß die Folgen einer Aufgabe des Arbeitsplatzes, ohne daß eine andere Arbeitsmöglichkeit vorhanden ist, nicht überblickt werden. Schließlich könnten sich die nicht hinreichend vermittelten gesellschaftlichen Werte und Normen auch auf die Arbeitswerte und -normen erstrecken. Auch hierdurch könnte die Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes verstärkt werden. Nach diesen theoretischen Überlegungen müßte bei Schulversagen eine relativ hohe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes prognostiziert werden.

Andererseits dürfte ein erreichter Schulabschluß, bei der Population junger Strafgefangener von wenigen Ausnahmen abgesehen ein erreichter Hauptschulabschluß, auch höhere Erwartungen an eine berufliche Tätigkeit wecken, im Vergleich zu jenen, die in ihrer Schule Mißerfolge zu verzeichnen hatten. Eine höhere Realisierungserwartung z. B. hinsichtlich des beruflichen Status ist jedoch tendenziell mit einer stärkeren Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden, wie im Kap. 6 empirisch

festgestellt wurde. Betrachtet man einen erreichten Schulabschluß (also Nichtvorliegen eines Schulversagens) als Indikator für Erwartungen an die berufliche Tätigkeit (z. B. an den Anreizwert der Arbeit, an Aufstiegsmöglichkeiten, an Entlohnung), so wäre bei Vorliegen eines erreichten Schulabschlusses eine vergleichsweise starke Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes gegeben.

Das vorliegende Datenmaterial enthält zwei Indikatoren für Schulversagen bzw. für Schulerfolg; Klassenwiederholung und erreichter Schulabschluß. Aufgrund der theoretischen Überlegungen erscheinen die folgenden Hypothesen begründet:

Hypothese 7.2.1

JS bzw. PEERs, die eine Klasse wiederholen mußten, neigen bei der Subdimension sozio-emotionale Beziehungen (NASB) stärker, bei der Subdimension Arbeit und Betrieb (NAAB) weniger stark zum Verlassen des Arbeitsplatzes als diejenigen, die keine Klasse wiederholen mußten.

Hypothese 7.2.2

JS bzw. PEERs mit Hauptschul- oder höherem Abschluß neigen bei der Subdimension sozio-emotionale Beziehungen (NASB) weniger stark, bei der Subdimension Arbeit und Betrieb (NAAB) stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes als diejenigen, die keinen Hauptschulabschluß oder höheren Abschluß erreichten.

7.1.3 Sozialisation für und durch den Beruf und NA

Mit Sozialisation für und durch den Beruf sollen Einflüsse der Berufsausbildung und der beruflichen Tätigkeit auf intellektuelle und manuelle Fähigkeiten, auf die Leistungsmotivation, auf Wert- und Normorientierung, auf Ich-Identität, auf Bindungsfähigkeit und -bereitschaft und auf soziale Kompetenzen bezeichnet werden.¹⁾ Im folgenden werden im wesentli-

1) Diese Definition entspricht im wesentlichen GROSSKURTHs Definition der "beruflichen Sozialisation" als "...der permanente Prozeß der Ausbildung von Persönlichkeitsstrukturen in der Auseinandersetzung mit den sich aus dem Produktionsprozeß ableitenden (zum Teil widersprüchlichen) Anforderungen" (GROSSKURTH 1979, 10). GROSSKURTHs De-

chen nur jene Aspekte der Sozialisation für und durch den Beruf erörtert, die für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bedeutsam erscheinen.

Ebenso wie der häufige schulische Mißerfolg ist auch der hohe Anteil junger Strafgefangener ohne abgeschlossene Berufsausbildung vielfach belegt.¹⁾ Soweit junge Strafgefangene überhaupt eine Lehre abgeschlossen haben - in der vorliegenden Stichprobe waren es etwa 19% -, geschah dies bei der überwiegenden Mehrheit in einem handwerklichen oder gewerblichen Beruf.²⁾ Dies läßt eine Beschränkung der theoretischen Betrachtungen zur Sozialisation für und durch den Beruf auf den manuellen Tätigkeitsbereich zu.

Man kann davon ausgehen, daß die ersten beruflichen Erfahrungen der Schulabgänger für die Entwicklung von Arbeitsorientierungen und andere personale Merkmale, die bei der Beziehung des einzelnen zu seiner Arbeitswelt eine Rolle spielen, von erheblicher Bedeutung sind. Für die Population junger Strafgefangener lassen sich drei Arten von ersten beruflichen Erfahrungen unterscheiden: der unmittelbare Übergang von der

finition ist allerdings insofern nicht ganz zweckmäßig, als seine Verwendung des Begriffs Persönlichkeitsstruktur, die er in sehr allgemeinem Sinn gebraucht hat, zu Mißverständnissen führen könnte und insofern er die Sozialisationsbedingungen auf Anforderungen des Produktionsprozesses beschränkt. In Kap. 7.1 war die Definition der beruflichen Sozialisation weiter gefaßt worden. HEINZ (1982, 499) spricht ebenfalls von der Sozialisation für und durch den Beruf, meint damit jede berufliche Sozialisation insgesamt im oben definierten Sinn.

1) Vgl. zusammenfassend GÖPPINGER 1980, 285 ff.; siehe auch Tabelle A1 in Anhang A. Daß zwischen 80% und 90% der jungen Strafgefangenen über keine abgeschlossene Lehre verfügen, ist zum Teil auch darauf zurückzuführen, daß ein Teil von ihnen in einem Alter inhaftiert wurde, in dem sie noch keine Lehre abgeschlossen haben konnten. In der JS-Stichprobe hatten etwa 28% ihre Strafe in einem Alter von 17 Jahren oder jünger angetreten. Etwa 60% waren 17 Jahre alt oder jünger, als sie zum erstenmal inhaftiert wurden. Bei der Beantwortung der Frage nach dem Alter bei der ersten Inhaftierung wurden aber vermutlich auch Jugendarreste mit berücksichtigt, die nicht notwendigerweise einen Lehrabbruch zur Folge haben.

2) In der JS-Stichprobe hatten unter 3% eine kaufmännische Lehre abgeschlossen.

Schule zum Beschäftigungssystem ohne Beginn einer beruflichen Ausbildung, das Mißlingen einer beruflichen Ausbildung, zum Teil nach mehreren Versuchen, und schließlich der erfolgreiche Lehrabschluß.¹⁾

In der vorliegenden JS-Stichprobe hatten 15% keine berufliche Ausbildung begonnen. Dies entspricht ungefähr dem Anteil der Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag unter den berufsschulpflichtigen Jugendlichen im Jahre 1975. Der Anteil der JS, die keine Lehre begonnen haben, ist also offenbar nicht überproportional hoch.²⁾ Ob diese JS ohne begonnene Berufsausbildung von Anfang an auf eine Lehre verzichtet hatten oder ob sie trotz eines vorhandenen Ausbildungswunsches keine Lehrstelle gefunden hatten, ist aus dem vorliegenden Datenmaterial nicht ersichtlich. Die überwiegende Mehrzahl dieser Personengruppe dürfte jedoch von vornherein auf den Beginn einer Berufsausbildung verzichtet haben.³⁾ Allerdings wird man wohl davon ausgehen müssen, daß diese Entscheidung zum Teil auch darauf beruht, daß die Realisierungsmöglichkeiten für eine berufliche Ausbildung pessimistisch beurteilt werden, sei es aufgrund eines mangelnden Angebots an Ausbildungsstellen, sei es aufgrund der Geringschätzung der eigenen Fähigkeiten. Dies bestätigen auch vorliegende empirische Ergebnisse.⁴⁾ Am häufigsten dürfte jedoch aus finanziellen

-
- 1) Als weitere Art erster "Berufserfahrungen" wäre Arbeitslosigkeit nach Abschluß der Schulausbildung zu nennen. Da das vorliegende Datenmaterial hierzu keine Angaben enthält, wird auf die Erörterung der Bedeutung der Arbeitslosigkeit verzichtet. Zur Bedeutung von Dauerarbeitslosigkeit bei Jugendlichen vgl. z. B. WURZBACHER 1974, 84 ff.
 - 2) Laut Angaben des Statistischen Bundesamtes hatten 1975 15.1% der berufsschulpflichtigen Jugendlichen keinen Ausbildungsvertrag (zitiert nach SCHWEIKERT 1979, 6). Allerdings ist die Population der Berufsschulpflichtigen aufgrund ihres geringeren Alters nicht exakt mit der Population der Gefangenen in Jugendstrafanstalten vergleichbar.
 - 3) SCHWEIKERT (1979, 13) fand in seiner Stichprobe von Ungelernten (N = 2.925 berufsschulpflichtiger Jungen und Mädchen) 610 "unversorgte" Bewerber um Ausbildungsstellen, also etwa 21%. Fast 2/3 der Unversorgten waren jedoch Mädchen.
 - 4) Nach SCHWEIKERT (1974, 53) liegt der Verzicht auf eine Berufsausbildung im Schulsystem, in der Herkunftsfamilie, in den Möglichkeiten der beruflichen Beratung und in einem mangelnden Angebot von Ausbildungsstellen begründet (zitiert nach KLUGE & MAJOLI 1978, 24). Die ersten beiden Ursachen sind wohl so zu verstehen, daß das Schulsystem und die Herkunftsfamilie die Motivation, das Selbstvertrauen und die Fähigkeit für eine Berufsausbildung nicht hinreichend fördern. So vermutet auch SCHWEIKERT an anderer Stelle (SCHWEIKERT 1975, 49) als individuelle Begründungen für die Entscheidung gegen eine Berufsausbildung die Anziehungskraft kurzfristiger finanzieller Vorteile,

Gründen auf eine Berufsausbildung verzichtet werden.¹⁾ Die Mehrzahl der "Verzichter" hat damit bereits zu Beginn ihres Berufslebens den instrumentellen Charakter der Arbeit in den Mittelpunkt ihrer Arbeitsorientierungen gestellt.²⁾ Gelderwerb erscheint für die "Verzichter", die sich auf der untersten Ebene der Betriebshierarchie befinden und die die am wenigsten attraktiven Arbeiten zu verrichten haben, wenn vielleicht auch nicht als einzige, so doch als wichtigste Belohnungsquelle der beruflichen Tätigkeit. Verzichter (und auch Abbrecher; s. u.) schätzen ihren unteren beruflichen Status relativ realistisch ein. Trotzdem hegt ein Teil noch Aufstiegserwartungen, die jedoch als relativ unrealistisch beurteilt werden müssen.³⁾ Insgesamt dürften die Verzichter jedoch in ihrer Mehrzahl geringe Aufstiegserwartungen hegen.⁴⁾ WURZBACHER (1974, 87) verweist auf einen weiteren möglichen Grund für die instrumentelle Arbeitsorientierung: eine zu kurze Pubertät in Folge des unmittelbaren Übergangs von der Schule in das Berufsleben, d. h. eine noch nicht hinreichend gefestigte personale und soziale Identität (KRAPPMANN), könnte Gleichgültigkeit, Unaufgeschlossenheit und Passivität gegenüber dem Betrieb bewirken und eine Identifikation mit der Arbeit erschweren. MROZYNSKI (1976, 340 ff.) hebt bei seinem Versuch, die "Arbeitsscheu" (MROZYNSKI verwendet den Begriff durchaus ideologisch) bei Verzichtern zu erklären, auf die Über-

"Lernmüdigkeit", "Schulmüdigkeit" und eine ablehnende Haltung gegenüber einem "autoritär geprägten Ausbildungssystem", neben dem unzureichenden Angebot an Ausbildungsplätzen als strukturelle Ursache fehlender Berufsausbildung. Die vermuteten individuellen Begründungen werden von HÖHN (1974, 339) bestätigt: 32% der "Verzichter" gaben als Grund für den Verzicht an, "daß sie schnell Geld verdienen wollten". 17,5% gaben an, "keine Lust" für eine Ausbildung zu haben. "16,5% nennen schlechte Schulleistungen oder mangelndes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten". Bei 16% hatten sich die Eltern gegen eine Berufsausbildung ausgesprochen.

- 1) Vgl. die in der vorangegangenen Anmerkung zitierten Ergebnisse der HÖHN-Studie.
- 2) Die finanzielle Begründung für den Verzicht könnte zum Teil auch eine Rationalisierung der als gering perzipierten Chancen, einen höheren beruflichen Status zu erringen, darstellen. Hierfür spricht, daß nach den Ergebnissen der HÖHN-Studie etwa 61% der "Verzichter" sich für einen Lehr- oder Anlernberuf entscheiden würden, wenn sie noch einmal eine solche Entscheidung zu treffen hätten (ERTELT & HÖHN 1974, 214).
- 3) ERTELT & HÖHN 1974, 230 ff. Die Ergebnisse über die Aufstiegserwartung - hier bezogen auf den Betrieb - wurden allerdings für die Verzichter nicht gesondert aufgeschlüsselt.
- 4) Dies wird auch durch Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigt. Von den 77 JS, die keine Lehre begonnen hatten, hatten 71% eher geringe Realisierungserwartungen hinsichtlich eines höheren formellen beruflichen Status. Bei den PEERs liegt dieser Anteil jedoch nur bei 55%.

forderung der Jugendlichen im Leistungsbereich und Unterforderung im sozialen Bereich ab. Beides führe zu psychischer "Sättigung" (ebd., 342) und damit zu einer geringen Kontinuität des Arbeitsverhaltens.

Für die Frage, ob "Verzichter" stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen als jene JS, die zumindest eine Lehre begonnen haben, ergeben sich aus den bisherigen Überlegungen widersprüchliche Schlußfolgerungen. Einerseits könnte vermutet werden, daß der geringe berufliche Status der "Verzichter" den Aufbau von Bindungen an den Betrieb erschwert oder verhindert. Die Tendenz, bei Konflikten im Betrieb oder Unzufriedenheit mit betrieblichen Gegebenheiten den Arbeitsplatz zu verlassen, dürfte aus diesem Grunde relativ hoch sein. Wenn Verzichter andererseits ihre berufliche Situation realistisch einschätzen, könnte dies bedeuten, daß ihre Ansprüche an die Arbeit und den Betrieb relativ gering sind. Geringe Erwartungen aber dürften eher mit einer geringen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden sein. Dies um so mehr, als sich Verzichter offenbar auch ihrer hohen Austauschbarkeit bewußt sind ¹⁾ und schon aus diesem Grund unangenehmere betriebliche Bedingungen in Kauf nehmen. Die bereits in Kap. 6.2.3.1 dargestellten Ergebnisse zeigen, daß eher letztgenannte Annahme zutreffen dürfte.

Eine weite Verbreitung eines erfolglosen Einstiegs in die Berufswelt unter jungen Strafgefangenen zeigt sich vor allem in dem hohen Anteil von Personen, die eine Lehre abgebrochen hatten. In der vorliegenden JS-Stichprobe hatten etwa 69% mindestens eine Lehre abgebrochen. Unter ihnen befinden sich etwa 20% (von N = 512), die eine Lehre zweimal oder häufiger abgebrochen hatten. Weniger als 3% konnten nach einem zweiten Anlauf eine Lehre zum Abschluß bringen, so daß zum Zeitpunkt der Untersuchung etwa 66% als Abbrecher einer Lehre ohne Lehrabschluß zu klassifizieren sind.²⁾ Demgegenüber hatten 1977 von den knapp zwei Mil-

1) Dies zeigt sich zum Beispiel darin, daß Jugendliche ohne Berufsausbildung häufiger den Verlust des Arbeitsplatzes befürchten (BAERWALD 1973, 87) oder glauben, daß ihre Arbeit ohne Schwierigkeiten auch von anderen durchgeführt werden könnte (ERTELT & HÖHN 1974, 231).

2) Tabelle A1 im Anhang A zeigt in der Tendenz etwas geringere Anteile von Abbrechern in anderen Untersuchungen. Geringere Anteile von Abbrechern ergeben sich dort vor allem bei jenen Untersuchungen, die nicht oder nicht ausschließlich junge Strafgefangene als Untersuchungspopulation haben. Der hohe Anteil von Lehrabbrechern unter jungen Strafgefangenen ist unbestritten (vgl. hierzu auch GÖPPINGER 1980, 285 ff.).

tionen Auszubildenden in allen Ausbildungsjahren etwa 3% ihr Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet.¹⁾ Auch wenn diese Zahl keinen exakten Vergleich ermöglicht, so vermittelt sie doch einen Eindruck von der hohen Mißerfolgsquote hinsichtlich der Berufsausbildung bei jungen Strafgefangenen.

Über die Gründe für einen Lehrabbruch scheinen bisher relativ wenig gesicherte Informationen vorzuliegen. GRIEGER (1975, 108 f.) faßt mögliche Gründe in drei Klassen zusammen: Berufswahl, Ausbildungsbedingungen sowie sozialisationsbedingte und individuelle Faktoren. In der Klasse der Berufswahl nennt er im einzelnen einen zu frühen Zeitpunkt, zu wenig Informationen über den Beruf und fehlende Berufsberatung, ein zu geringes Angebot an Lehrstellen und die Tatsache, daß Eltern den Ausbildungsberuf für ihr Kind auswählen. Unter Ausbildungsbedingungen führt er im einzelnen die Größe des Betriebes, manifeste Konflikte mit Ausbildern und Kollegen, eine qualitativ unzureichende Ausbildung, mangelnde pädagogische Fähigkeiten der Ausbilder sowie Lern- und Leistungsbedingungen in der Berufsschule auf. Als sozialisationsbedingte und individuelle Faktoren erwähnt er im einzelnen die Schichtzugehörigkeit, Rollenkonflikte zwischen Anforderungen von Schule und Betrieb einerseits und Familie und Freunden andererseits, fehlende Unterstützung der Eltern, Leistungsmotivation, geringes Selbstwertgefühl, fehlende Rollendistanz mit der Folge einer geringen Fähigkeit, Konflikte zu verarbeiten, geringe Aufstiegserwartungen, fehlendes Planungs- und Durchhaltevermögen und pubertätsbedingte Schwierigkeiten. Die HÖHN-Studie erbrachte als individuelle Begründungen für einen Lehrabbruch, "keine Lust mehr gehabt (zu) haben" (20%), "körperliche Beschwerden" (16,2%) und "zu wenig verdient" (15%).²⁾

1) Diese Prozentzahl beruht auf Angaben des Statistischen Bundesamtes, mitgeteilt in Fachserie 11 Bildung und Kultur Reihe 3. Berufliche Bildung für das Jahr 1977, zitiert nach 5. JUGENDBERICHT 1980, 71. Diese Angaben ermöglichen nur einen annähernden Vergleich, da sie sich lediglich auf Auszubildende beziehen und den Lehrabbruch nur für ein Jahr erfassen. GRIEGER (1975, 103) zitiert Untersuchungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, nach denen 10% bis 15% der Auszubildenden die Lehre abbrechen.

2) LEIBER 1974, 283. Ob sich die Prozentzahlen auf die Stichprobe insgesamt (Ungelernte zwischen 16 und 25 Jahre alt), auf die Abbrecher oder auf die Zahl der Nennungen beziehen, ist nicht ersichtlich.

Es würde den Zweck der vorliegenden Untersuchung überschreiten, die Gründe für einen Lehrabbruch theoretisch und empirisch im einzelnen aufzuarbeiten. Wichtiger erscheinen für den vorliegenden Zusammenhang die direkten oder indirekten Folgen eines Lehrabbruchs für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Über die Folgen eines Lehrabbruchs im allgemeinen scheinen noch weniger empirisch gesicherte Informationen vorzuliegen. Nach LEIBER (1974, 284) hat ein Lehrabbruch "... in jedem Fall Enttäuschung und Verlust an Selbstvertrauen zur Folge....", ohne daß dies empirisch belegt wurde. LEIBER konnte allerdings empirisch feststellen, daß Abbrecher eine höhere Motivation zur Weiterbildung aufweisen als Verzichter. Er erklärte dies mit der Erfahrung einer beruflichen Ausbildung, die - wenn auch erfolglos beendet - doch offenbar die Bedeutsamkeit beruflicher Bildung vermitteln konnte (ebd., 300). Aufgrund dieses Ergebnisses könnte man erwarten, daß Jugendliche bzw. junge Erwachsene, die eine Lehre abgebrochen haben, zu einem höheren Anteil als Verzichter erwarten, einen höheren formellen beruflichen Status erreichen zu können. Ob Abbrecher generell solche Erwartungen hegen, ist aus den Ergebnissen der HÖHN-Studie nicht ersichtlich. Dort wird allerdings empirisch festgestellt, daß Abbrecher zu einem deutlich höheren Anteil eine Position als "gelernte Fachkraft" im manuellen Bereich anstreben als Verzichter (LEIBER 1974, 320 f.).¹⁾ Für die JS-Stichprobe trifft diese Annahme jedenfalls nicht zu. Der Anteil derer, die eher geringe Realisierungserwartungen hinsichtlich eines höheren beruflichen Status hegen, ist dort bei den Abbrechern mit 71% ebenso hoch wie bei den Verzichtern.²⁾ Selbst wenn die Bildungsmotivation bei Abbrechern (der JS-Stichprobe) höher sein sollte als bei Verzichtern³⁾, auf die negativen beruflichen Perspektiven hat dies offenbar keinen Einfluß. Geringe Realisierungserwartungen aber dürften nach den bisherigen theoretischen und empirischen Darlegungen eher mit einer geringen Neigung zum Verlassen

1) Auf die theoretische Zweckmäßigkeit, zwischen beruflichen Erwartungen im Sinne von Realisierungserwartungen und beruflichen Aspirationen im Sinne von angestrebten Zielen zu unterscheiden, ist mehrfach hingewiesen worden (vgl. z. B. BAERWALD 1973, 31 ff. ; FREDERICKS & MOLNAR 1969).

2) Zur Messung der Realisierungserwartungen hinsichtlich des formellen beruflichen Status vgl. Kap. 6.1.3, zum Zusammenhang zwischen Realisierungserwartungen, berufliche Ausbildung und NA vgl. Kap. 6.2.3.1.

3) Das vorliegende Datenmaterial läßt hierzu keine empirischen Feststellungen zu.

des Arbeitsplatzes, zumindest bei der Dimension Arbeit und Betrieb, verbunden sein.

Andererseits lassen sich theoretische Argumente dafür finden, daß ein Lehrabbruch die Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes verstärken kann. Der als Mißerfolg erlebte Lehrabbruch kann die Furcht vor weiterem beruflichen Mißerfolg verfestigen, Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen mindern und damit auch die Fähigkeit, Frustrationen zu ertragen und interpersonale Konflikte adäquat zu lösen. Er kann auch die Fähigkeit und Bereitschaft, Bindungen zu betrieblichen Organisationen aufzubauen oder zu erhalten, verringern.¹⁾ All dies aber sind personale Merkmale, von denen oben angenommen wurde, daß sie zu einer stärkeren Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes führen können.²⁾

Entsprechend den im letzten Absatz aufgeführten theoretischen Argumenten müßte für junge Strafgefangene, die eine Lehre abgeschlossen haben, eher eine geringe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes prognostiziert werden. Dies gilt zumindest für NA als generelle Handlungsdisposition. Für die Subdimension Arbeit und Betrieb wäre demgegenüber eine höhere Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei JS mit einem Lehrabschluß zu erwarten, wenn von der Richtigkeit der These ausgegangen wird, daß JS mit einem Lehrabschluß häufiger positive, aufgrund ihres erreichten Berufsausbildungsstandes grundsätzlich nicht unbegründete, Realisierungserwartungen hinsichtlich eines höheren formellen beruflichen Status hegen. Sie dürften eher zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen, wenn dieser den Erwartungen nicht entspricht. Diese These hat sich zumindest partiell als empirisch richtig erwiesen, wie aus den in Kap. 6.2.3.1 dargestellten Ergebnissen ersichtlich ist. Daher kann bei JS mit einer abgeschlossenen Lehre tendenziell bei der Subdimension Arbeit und Betrieb eher eine hohe, bei der Subdimension sozio-emotionale Beziehungen eher eine geringe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes prognostiziert werden.

1) So nennt der 5. JUGENDBERICHT (1980, 71) einen vermehrten Betriebswechsel als Folge des Ausbildungsabbruchs, ohne dies allerdings empirisch zu belegen.

2) GRIEGER hat diese personalen Merkmale auch als Gründe für den Lehrabbruch aufgeführt. Auf die sich hieraus ergebenden theoretischen und methodischen Probleme bei der Verwendung der Variable Lehrabbruch für die Prädiktion von NA wird bei der Interpretation der empirischen Ergebnisse noch einzugehen sein.

Neben der Berufsausbildung dürfte auch die bisherige berufliche Tätigkeit für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bedeutsam sein. Die Kontinuität des bisherigen Arbeitsverhaltens (vgl. Kap. 1) ist hierbei von besonderer Relevanz. Eine starke Kontinuität des Arbeitsverhaltens, auch bei einer Tätigkeit als ungelernter Arbeiter, vermag eher die Vorteile einer dauerhaften finanziellen Absicherung erfahrbar machen,¹⁾ erhöht die Bereitschaft und Fähigkeit zur Bindung an die betriebliche Organisation, läßt zumindest partielle Erfolgserfahrungen zu, vermittelt eher das Gefühl der eigenen Bedeutsamkeit, wenn auch bei Hilfsarbeitertätigkeit auf einem geringen Niveau, und ermöglicht eher den Aufbau befriedigender sozio-emotionaler Beziehungen zu Arbeitskollegen. Bei aller berechtigten Kritik an der Interpretation der empirisch nicht bestreitbaren durchschnittlich geringen Kontinuität des Arbeitsverhaltens junger Strafgefangener (vgl. Kap. 1) wird ihr hier eine Bedeutsamkeit für NA beigemessen und zwar in dem Sinne, daß die zum Zeitpunkt der Messung festgestellte Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes durch die vergangene Kontinuität des Arbeitsverhaltens aufgrund der damit verbundenen – kurz geschilderten – psycho-sozialen Prozesse negativ beeinflusst wird.²⁾ Die Zahl der bisherigen beruflichen Tätigkeiten und die Dauer des längsten Beschäftigungsverhältnisses können als Indikator für die Kontinuität des bisherigen Arbeitsverhaltens angesehen werden.

Aufgrund der vorangegangenen theoretischen Überlegungen lassen sich folgende Hypothesen formulieren:

Hypothese 7.3.1

Hinsichtlich der Subdimension Arbeit und Betrieb (NAAB) neigen Verzichter, Abbrecher und Absolventen einer Lehre zunehmend stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes.

Hypothese 7.3.2

Hinsichtlich der Subdimension sozio-emotionale Beziehungen (NASB) neigen Verzichter, Abbrecher und Absolventen einer Lehre zunehmend weniger

1) GÖPPINGER (1980, 325) spricht bezüglich junger Strafgefangener von einer "Tendenz zu unkontrolliertem Gelderwerb ohne geregelten Arbeitseinsatz".

2) Auf die methodische Problematik dieses Zusammenhangs wird weiter unten noch einzugehen sein.

zum Verlassen des Arbeitsplatzes.

Hypothese 7.3.3

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes steigt mit der Anzahl der bisherigen Arbeitsverhältnisse.

Hypothese 7.3.4

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes ist um so geringer, je länger das längste bisherige Arbeitsverhältnis dauerte.

7.1.4 Kriminelle Karriere und NA

Der Begriff der kriminellen Karriere ist in mehreren kriminologischen Untersuchungen verwendet worden (vgl. z. B. HAFERKAMP 1975; MA-CHURA & STIRN 1978). Häufig werden mit diesem Begriff typische Verläufe strafrechtlicher Auffälligkeit verbunden. Für den vorliegenden Untersuchungszweck sollen nicht typische Merkmale der Biographien von strafrechtlich Auffälligen erarbeitet werden. Unter krimineller Karriere wird hier die zeitliche Abfolge strafrechtlich relevanter Handlungen, ihrer Entdeckung und Sanktionierung durch die Strafverfolgungsorgane sowie die Folgen der Entdeckung und Sanktionierung für die Handlungsmöglichkeiten und für personale Merkmale der Betroffenen verstanden. Merkmale der so definierten kriminellen Karriere sollen hier nur in ihrer Bedeutung für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes untersucht werden.

Strafrechtlich relevantes Handeln wird für die sozialen Beziehungen ¹⁾ des Handelnden erst dann bedeutsam, wenn die Straftat entdeckt und durch die Strafverfolgungsinstanzen sanktioniert wird.²⁾ Erst durch die Entdeckung und vor allem die Sanktionierung wird die Tat öffentlich bekannt

1) Soziale Beziehung wird hier im Sinne von MAX WEBER verstanden als "ein in seinem Sinngehalt nach aufeinander gegenseitig eingestelltes und dadurch orientiertes Sichverhalten mehrerer" (WEBER 1976, 13).

2) Von der Täter-Opfer-Beziehung (vgl. z. B. SCHNEIDER 1981, 684 ff.; GÖPPINGER 1980, 595 ff.) und von der emotionalen und kognitiven Verarbeitung der Tat durch den Täter, z. B. den Neutralisierungstechniken (SYKES & MATZA 1974) wird hierbei abgesehen.

und ermöglicht damit Zuschreibungs- oder Etikettierungsprozesse, die sich auf die sozialen Beziehungen des Täters auswirken können.¹⁾ Man wird davon ausgehen können, daß die sozialen Beziehungen um so stärker tangiert werden, je häufiger Sanktionen verhängt werden und je härter diese Sanktionen ausfallen. Welche Folgen dies für die sozialen Beziehungen im Bereich der Berufsausbildung und der Arbeitswelt haben kann, soll im folgenden kurz dargestellt werden.

Strafverfolgungsmaßnahmen können sich zum einen auf den strukturellen Aspekt sozialer Beziehungen, d. h. auf die Möglichkeiten des Straftäters, soziale Beziehungen im Bereich Berufsausbildung oder berufliche Tätigkeit einzugehen oder zu erhalten, auswirken. Bereits polizeiliche Ermittlungen können, wenn sie dem Lehrherrn oder Arbeitgeber bekannt werden, dazu führen, daß das bestehende Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis gelöst wird, und sei es auch nur, daß die Ermittlungen lediglich einen Anlaß, nicht aber den eigentlichen Grund für eine Entlassung darstellen. Die Wahrscheinlichkeit für eine Entlassung dürfte sich noch erhöhen, wenn die polizeilichen Ermittlungen mit einer - möglicherweise nur kurzfristigen - Verhaftung verbunden sind. Selbst wenn nach dem Abschluß der polizeilichen Ermittlungen ein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis bestehen bleibt, kann nach einer bekanntgewordenen Verurteilung eine Entlassung aus dem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis erfolgen. Eine Entlassung wird im Regelfall eintreten, wenn eine Jugend- oder Freiheitsstrafe zu verbüßen ist. Je häufiger Sanktionen gegenüber einem Straftäter ausgesprochen wurden und je schwerer diese Sanktionen sind, um so geringer sind damit die Chancen, eine Berufsausbildung abzuschließen²⁾ oder auf längere Dauer in einem Betrieb beschäftigt zu sein.

Die Schwierigkeiten, nach einer erfolgten Sanktionierung und dem hierdurch direkt oder indirekt erfolgten Ausbildungs- oder Arbeitsplatzverlust eine neue Ausbildungs- oder Arbeitsstelle zu finden, verstärken diesen Zusammenhang noch zusätzlich (vgl. BLATH, DILLIG & FREY 1980, 267 m. w. N.) So bedingen strafrechtliche Sanktionen zumindest teilweise

1) Diese und die folgenden Überlegungen orientieren sich im wesentlichen an kriminalsoziologischen Ansätzen der Etikettierung (vgl. hierzu z. B. QUENSEL 1970; RÜTHER 1975, SACK 1978).

2) Der Zusammenhang dürfte in Wirklichkeit noch komplexer sein. Insbesondere sind zusätzlich das Alter bei der ersten Sanktion, die Frequenz der Sanktionen in einem bestimmten Zeitraum und das Lebensalter zur Zeit der Untersuchung zu berücksichtigen.

jene Sozialisationsprozesse für und durch den Beruf, die in Kap. 7.1.3 dargestellt wurden.

Unabhängig von den Folgen strafrechtlicher Sanktionen für die strukturellen Handlungsmöglichkeiten können sich Sanktionen direkt auf Handlungskompetenzen, auf generelle und Arbeitsorientierungen, auf die Bindungsfähigkeit und -bereitschaft auswirken. Mit der Zunahme der Sanktionen in Häufigkeit und Schwere gewinnt die durch die Sanktion erfolgte Zuschreibung des Etiketts des Abweichlers oder Kriminellen zunehmend an Bedeutung für die Selbstdefinition der Person.¹⁾ Abweichende Problemlösungsmuster, wie sie sich auch in den betreffenden Handlungen zeigen, dürften durch die Sanktionierung eher noch verstärkt werden, wenn nicht spezifische Behandlungsformen angewendet werden (QUENSEL 1970, 1975). Damit verringern sich auch die Fähigkeiten, Problemsituationen am Arbeitsplatz adäquat zu lösen, steigt die Neigung, solchen Situationen aus dem Weg zu gehen. Verringerte strukturelle Möglichkeiten, im Bereich der Berufsausbildung oder der Arbeitswelt Fuß zu fassen, die Suche nach sozialer Anerkennung in Gleichaltrigengruppen mit Tendenzen zu abweichendem Verhalten mindern die Valenz und Realisierungserwartungen von Arbeitsorientierungen und tragen damit auch zu einer stärkeren Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei.

Aufgrund dieser Überlegungen lassen sich folgende Hypothesen formulieren:

Hypothese 7.4.1

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes steigt mit der Anzahl der Gerichtskontakte (im Sinne früherer strafrechtlicher Sanktionen).

Hypothese 7.4.2

Mit der Anzahl früherer Inhaftierungen (als Indikator für die Schwere früherer Sanktionen) steigt die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes.

7.1.5 Hafteinflüsse und NA

Hafteinflüsse auf psychische Merkmale von Gefangenen (Einstellungen, Wert- und Normorientierungen, Handlungskompetenzen etc.) werden in der

¹⁾ FREY (1981, 148) konnte diesen Zusammenhang nur partiell nachweisen, hält aber an der grundsätzlichen empirischen Geltung dieser These fest.

Kriminalsoziologie unter dem Begriff der Prisonisierung theoretisch und empirisch untersucht. Der Begriff der Prisonisierung ("prisonization") wurde von CLEMMER geprägt, der damit den Prozeß der Anpassung des einzelnen Gefangenen an die in den Strafanstalten bestehende Subkultur der Insassen bezeichnet (CLEMMER 1950a, 315). Anpassung meint hierbei die Übernahme der subkulturellen Werte und Normen.

Seit Beginn der fünfziger Jahre hat die Prisonisierungsforschung eine Vielzahl empirischer und theoretischer Untersuchungen hervorgebracht, die sich mit der Entstehung von Insassensubkulturen und dem Verlauf von Prisonisierungsprozessen befassen.¹⁾ Zur Erklärung der Entstehung der Insassenkultur wurden zwei theoretische Ansätze erarbeitet. Der "Deprivationsansatz" erklärt die Entstehung der Insassenkultur als Folge der Frustrationen und Deprivationen, die durch die spezifische Organisationsstruktur der Anstalten, "totale Institutionen" im Sinne von GOFFMAN (1972), hervorgerufen werden. Die formale Organisation der Anstalt nimmt dem eingewiesenen Gefangenen fast alle materiellen und sozialen Ressourcen, die ihm außerhalb der Anstalt zumindest einen gewissen Status und einen gewissen Grad an Bedürfnisbefriedigung ermöglichen. GOFFMAN (1972, 25) nennt dies Degradierung. Das soziale System der Insassen liefert alternative Statuskriterien und Möglichkeiten der Bedürfnisbefriedigung. Werte und Normen des Insassensystems sind an Machtprinzipien (physische Kraft, ökonomische Macht) orientiert und richten sich gegen die Anstalt und ihre personellen Vertreter (vgl. hierzu z.B. SYKES & MESSINGER 1960; CLEMMER 1950a, 1950b).

Demgegenüber postuliert der Ansatz der kulturellen Übertragung, daß in Anstalten mehrere Subkulturen bestehen und diese zumindest teilweise von außen in die Anstalt importiert werden (vgl. z. B. IRWING & CRESSEY 1962; HEFFERNAN 1972). Bisherige empirische Untersuchungen legen die Annahme nahe, daß sowohl Organisationsmerkmale als auch Sozialisationsbedingungen außerhalb der Anstalt die subkulturellen Wert- und Normorientierungen bedingen (vgl. hierzu z. B. STREET, VINTER & PERROW 1968; BERK 1965/66; SCHWARTZ 1971; THOMAS 1973).²⁾

1) Vgl. hierzu zusammenfassend und mit weiteren Nachweisen BLATH, DILLIG & FREY 1980, 125 ff.; KLINGEMANN 1975; KAUFMANN 1977.

2) Zur Rezeption der Prisonisierungsforschung in Deutschland vgl. z. B. HARBORDT 1967; HOHMEIER 1969, 1973; HOPPENSACK 1969; KLINGEMANN 1975; KAUFMANN 1977.

Zumindest die theoretischen Betrachtungen für die Erklärung des Insassensystems erfolgen auf einer kollektiven Ebene. Bei einer Betrachtung auf individueller Ebene interessieren die Prisonisierungsprozesse bei einzelnen Gefangenen. Nach dem Deprivationsansatz lassen sich hierbei zwei Arten von Haftinflüssen unterscheiden: Merkmale der formalen Organisation der Anstalt und Merkmale des Insassensystems. Nach GOFFMAN (1972, 17) sind "totale Institutionen" durch folgende Merkmale geprägt: Unterwerfung der Insassen unter eine Autorität, mehr oder weniger vollständiger Abschluß von der Außenwelt, Verwaltung aller Lebensbereiche und Bedürfnisse der Insassen, extensive Handlungskontrolle durch die Anstalt, Aufhebung der Trennung von Arbeits- und Freizeitbereichen. Das subkulturelle System der Insassen kann - wie bereits erwähnt - durch folgende Elemente charakterisiert werden: Machtzentriertheit der sozialen Beziehungen zwischen den Insassen und solidarische Opposition gegenüber der Anstalt. Beide Einflußarten wirken gleichgerichtet im Sinne einer Prisonisierung auf den einzelnen Gefangenen ein.¹⁾ Als Indikator für die Intensität dieser Einflüsse wurde im allgemeinen die bisherige Haftdauer herangezogen (vgl. z. B. WHEELER 1961a; ATCHLEY & McCABE 1968, WELLFORD 1967). Hiernach wäre also mit zunehmender Haftdauer eine zunehmende subkulturelle Orientierung zu erwarten. Diese These wurde später durch die Annahme einer kurvilinearen Beziehung ergänzt, dergestalt, daß die subkulturelle Orientierung in der mittleren Haftphase am stärksten ist, während sie in der Anfangsphase der Inhaftierung aufgrund der noch nachwirkenden Sozialisationseinflüsse außerhalb der Anstalt und in der Endphase aufgrund antizipatorischer Sozialisationsprozesse, der neuerlichen Ausrichtung eigener Wert- und Normorientierungen an den Werten und Normen der Außenwelt, geringer ist (WHEELER 1961a).

1) Diese These ist später differenziert worden im Hinblick auf die Organisationsziele (Verwahrungsorientierung vs. Behandlungsorientierung) (vgl. z. B. STREET, VINTER & PERROW 1966; BERK 1965/66; THOMAS 1973) und hinsichtlich unterschiedlicher "Insassenrollen" (SCHRAG 1961; GRABEDIAN 1963; WELLFORD 1967). Die in die vorliegende Stichprobe einbezogenen Anstalten unterscheiden sich hinsichtlich der Organisationsziele kaum, auch wenn sie hinsichtlich der Offenheit bzw. Geschlossenheit strukturelle Unterschiede aufweisen (vgl. hierzu im einzelnen BLATH, DILLIG & FREY 1980, 161 ff.) Unterschiedliche "Insassenrollen" wurden in der vorliegenden Untersuchung nicht erfaßt.

Obwohl diese Zusammenhänge nicht immer verifiziert werden konnten,¹⁾ sollen sie hier auch für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes überprüft werden. Zwar kann die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes nicht als subkulturelle Handlungstendenz im Sinne der Prisonisierungstheorie angesehen werden. Dennoch ist es plausibel anzunehmen, daß die durch die Inhaftierung ausgelösten Degradierungsprozesse seitens der formalen Organisation der Anstalt und die Sozialisation durch die Insassen in Richtung auf subkulturelle Werte und Normen sich auch auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes auswirken könnten. So könnte vor allem die vollständige Verwaltung aller Lebensbereiche durch die Anstalt die Bereitschaft und Fähigkeit der Gefangenen, für ihre eigene materielle Sicherheit Sorge zu tragen, negativ beeinflussen. Die Einschränkung der Handlungsmöglichkeiten könnte die Fähigkeit der Gefangenen verringern, die Konsequenzen eigener Handlungen vorauszu- sehen und sie in die eigenen Handlungspläne einzubeziehen. Der mit der Inhaftierung verbundene Statusverlust könnte das Selbstwertgefühl starken Belastungen aussetzen und damit in Konfliktsituationen oder bei der Enttäuschung von Erwartungen die Tendenz, aus dem Felde zu gehen, verstärken. Diese anstaltsinduzierten generellen Handlungstendenzen könnten sich in der Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes entsprechend konkretisieren.

Auch die an Macht orientierten sozialen Beziehungen zwischen den Insassen könnten sich auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes auswirken. Ein hoher Machtstatus im sozialen System der Insassen könnte dazu verleiten, die dort erfolgreichen Handlungsmuster physischer Kraft und machtvoller Interessendurchsetzung auf Erwartungen hinsichtlich des Verhaltens von Arbeitskollegen und hinsichtlich des Belohnungswertes der Arbeit zu übertragen. Dort fehlen dann die entsprechenden Ressourcen. Erwartungswidriges Verhalten von Arbeitskollegen und erwartungswidrige Arbeitsbedingungen, wie sie in den Items zu NA beschrieben sind, könnten Fluchttendenzen induzieren. Auch ein niedriger Status im Insassensystem könnte eine Handlungstendenz, bei interpersonellen Problemsituationen aus dem Felde zu gehen, verstärken. Ausweichen

1) So konnten z. B. ATCHLEY & McCABE (1968), WELLFORD (1967) REINERT (1972) und ADAMEK & DAGER (1968) diese Zusammenhänge nicht bestätigen. Zu den möglichen Gründen für die divergierenden Ergebnisse vgl. im einzelnen BLATH, DILLIG & FREY 1980, 127 ff.).

in der Situation extrem empfundener Machtlosigkeit erscheint dann als die wichtigste Handlungsstrategie, den als bedrohlich empfundenen Situationen zu entgehen. Der Wunsch, sich durch Flucht einer als bedrohlich empfundenen Situation zu entziehen, könnte sich dadurch noch verstärken, daß in Problemsituationen mit anderen Insassen ein Entweichen häufig nicht möglich ist. An einem späteren Arbeitsplatz wäre es möglich, der Situation durch Flucht zu entgehen.

Aus diesen Überlegungen lassen sich folgende Hypothesen ableiten:

Hypothese 7.5.1

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes nimmt mit zunehmender bisheriger Haftdauer zu.

Hypothese 7.5.2

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes nimmt in der Endphase der Inhaftierung ab.

Die Indikatoren bisheriger Haftdauer und Haftphase können Hafteinflüsse nur in globaler Weise erfassen. Aus diesem Grunde sollen Einflüsse der Inhaftierung auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes durch die Verwendung einiger subjektiver Haftvariablen, im folgenden Haftorientierungen genannt, untersucht werden, die sich teilweise auf die formale Organisation der Anstalt, teilweise auf das Insassensystem beziehen.

Einflüsse der Anstaltsorganisation werden durch die (erlebte) Deprivation von Handlungsspielräumen, generell und spezifisch auf Arbeit und Beruf bezogen, erfaßt. Einflüsse der Insassensubkultur werden durch die normative Orientierung hinsichtlich der Insassensolidarität ermittelt. Ferner werden Einstellungen zur Anstalt und zum Anstaltspersonal berücksichtigt, die in der Prisonisierungsliteratur im allgemeinen als Indikator für die subkulturelle Orientierung betrachtet werden (vgl. hierzu z. B. BLATH, DILLIG & FREY 1980, 128 m. w. N.). Aufgrund der bisherigen theoretischen Überlegungen lassen sich für den Zusammenhang zwischen diesen subjektiven Haftvariablen und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes folgende weitere Hypothesen formulieren:

Hypothese 7.5.3

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes nimmt zu mit der Stärke der generellen Deprivation von Handlungsspielräumen.

Hypothese 7.5.4

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes nimmt zu mit der Stärke der Deprivation hinsichtlich Arbeit und Beruf.

Hypothese 7.5.5

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes ist um so geringer, je positiver die Einstellung zur Anstalt und zu dem Anstaltspersonal ist.

Hypothese 7.5.6

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes nimmt zu mit der Stärke der normativen Orientierung hinsichtlich der Insassensolidarität.

Für die Beschreibung von Sozialisationswirkungen während der Inhaftierung reicht die Unterscheidung zwischen Einflüssen der formalen Organisation und der Insassensubkultur nicht aus. Insbesondere im Hinblick auf die Folgen der Hafteinflüsse für die Wiedereingliederung erscheint es bedeutsam, wie stark sich der Gefangene auf das Leben in der Anstalt hin orientiert (Binnenorientierung) und wie stark er an Vorgängen außerhalb der Anstalt interessiert ist (Außenorientierung). Beide Dimensionen werden durch das Konzept der anstaltsinduzierten Degradierung und der Insassensubkultur nicht erfaßt. In dem Konzept des sozialen Systems der Insassen fehlt ferner die Dimension engerer sozial-emotionaler Beziehungen zu Mitgefangenen, die nicht auf Machtverhältnissen aufbauen.

Binnenorientierung dürfte mit einer stärkeren Anpassung an die formale Organisation oder auch an das Insassensystem einhergehen. Damit könnten nach den obigen theoretischen Darlegungen Innenorientierung und Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes positiv korrelieren. Entsprechend kann ein negativer Zusammenhang zwischen Außenorientierung und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes erwartet werden. Positive sozio-emotionale Beziehungen zu Mitgefangenen könnten die Degradierungsprozesse in ihrer Wirkung mindern und durch die Folgen der im übrigen machtorientierten sozialen Beziehung zwischen den Insassen abschwächen. Insofern könnten engere sozio-emotionale Beziehungen zu Mitgefangenen negativ mit der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes korrelieren. Diese Annahmen lassen sich in den folgenden Hypothesen zusammenfassen:

Hypothese 7.5.7

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes steigt mit der Stärke der Innenorientierung.

Hypothese 7.5.8

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes sinkt mit der Stärke der Außenorientierung.

Hypothese 7.5.9

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes sinkt mit der Intensität engerer sozio-emotionaler Beziehungen zu Mitgefangenen.

7.2 Methodische Anmerkungen

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes war als eine Handlungsdisposition definiert worden, die nur für den spezifischen sozialen Kontext berufliche Tätigkeit relevant ist. Zur Erklärung des Erwerbs dieser Handlungsdisposition im Rahmen von Sozialisationsprozessen, beginnend mit der primären Sozialisation bis hin zu den Haftinflüssen, mußte daher auf generelle psychische Merkmale wie Furcht vor Mißerfolg, Frustrationsintoleranz, Bindungsfähigkeit und -bereitschaft, Problemlösungskompetenzen zurückgegriffen werden, von denen angenommen werden kann, daß sie mit der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes kovariieren. Diese generellen psychischen Merkmale wurden jedoch nicht in der vorliegenden Erhebung erfaßt. Auch für die Sozialisationsbedingungen für diese generellen psychischen Merkmale standen zum Teil nur relativ grobe Indikatoren zur Verfügung (so z. B. für die Sozialisationsbedingungen der primären Sozialisation). Aus diesen Gründen erschien es nicht zweckmäßig, theoretische Annahmen über die relative Bedeutsamkeit der einzelnen generellen psychischen Merkmale und ihrer Sozialisationsbedingungen zu machen.

Auf diesen wenig differenzierten Stand der Theorienbildung und auf das lückenhafte Datenmaterial mußte bei der Wahl der Untersuchungsmethode Rücksicht genommen werden. Da ferner - theoretisch begründbar - davon auszugehen war, daß die Indikatoren für die Sozialisationsbedingungen korrelieren, erschien die Anwendung eines multivariaten Verfahrens angebracht.

Aus den genannten Gründen erschien es zweckmäßig, die in Kap. 7.1 formulierten Hypothesen mit Hilfe einer stufenweisen Regressionsanalyse zu überprüfen. Der Vorteil der stufenweisen Regressionsanalyse gegenüber einer normalen multiplen Regressionsanalyse liegt darin, daß jeweils die stärksten Prädiktoren sukzessive in das Regressionsmodell einbezogen werden. Damit liefert diese Methode ein empirisches Kriterium für die Bedeutsamkeit einzelner Prädiktoren.¹⁾ Als Regressionsmodell wird ein additives lineares Modell unterstellt. Es stellt das einfachste Regressionsmodell dar und entspricht damit auch dem Stand der theoretischen Überlegungen. Für die Einbeziehung der einzelnen Prädiktoren müssen statistische Kriterien angegeben werden. Es werden alle Prädiktoren einbezogen, deren F-Wert größer als 2,750 oder deren Beta-Wert größer als 0,100 ist.²⁾ Ebenso soll das Gesamtmodell zumindest auf dem 10%-Niveau signifikant sein. Werden diese Kriterien unterschritten, wird ein potentieller Prädiktor nicht in das Modell einbezogen bzw. die stufenweise Regression abgebrochen. Diese Kriterien mögen für eine stufenweise Regressionsanalyse eher konservativ erscheinen. Sie sind dennoch angebracht, da durch ihre Anwendung vermieden wird, daß ursprünglich bedeutsame Zusammenhänge in umfangreicheren Modellen wieder durch Zufallskorrelationen vermindert werden und Zufallskorrelationen überinterpretiert werden. Die Toleranz für die Einbeziehung eines weiteren

1) Bei einem normalen multiplen Regressionsmodell ist die Einstufung der Bedeutsamkeit eines einzelnen Prädiktors problematisch. Parameter für die Bedeutsamkeit eines einzelnen Prädiktors, wie z. B. der standardisierte Regressionskoeffizient oder der F-Wert, beziehen sich nur auf den Anteil der Varianz, der durch den Prädiktor erklärt wird, nachdem alle anderen Prädiktoren ihren Beitrag zur Erklärung der Varianz geleistet haben. Selbst wenn der Prädiktor X mit den anderen Prädiktoren nur gering korreliert, ziehen die anderen Prädiktoren auch Anteile der erklärbaren Varianz an sich, die möglicherweise "eigentlich" dem Prädiktor X zuzurechnen sind. Da die stufenweise Regressionsanalyse den jeweils stärksten Prädiktor aus einem noch verbleibenden Satz von Prädiktoren auswählt und in das Modell mit aufnimmt, liefert sie ein zusätzliches Kriterium für die Bedeutsamkeit einzelner Prädiktoren (vgl. hierzu z.B. NETER & WASSERMANN 1974, 259 ff.). Der "eigentliche" Erklärungswert des Prädiktors X kann allerdings auch hierdurch nicht ermittelt werden.

2) Bei einem und 200 Freiheitsgraden ist ein F-Wert von etwa 2,750 noch auf dem 10%-Niveau signifikant. Der Wert .1 des Beta-Wertes kann als Grenze praktischer Bedeutsamkeit angesehen werden.

Prädiktors soll nicht kleiner als .3 sein. Dies bedeutet, daß ein zusätzlicher Prädiktor maximal 70% seiner Varianz mit den bereits einbezogenen Prädiktoren gemeinsam haben darf. Dieses Kriterium führt in den Regressionsanalysen in keinem Fall zum Ausschluß eines potentiellen Prädiktors.

Die Verwendung von Signifikanzkriterien ist bei der vorliegenden Stichprobe nicht ganz unproblematisch, da eine Wahrscheinlichkeitsauswahl im strengen Sinne nicht vorliegt. Auch die übrigen Bedingungen sind nicht exakt erfüllt. Von den Kriteriumsvariablen NAG, NAAB und NASB, für die jeweils getrennte Modellrechnungen erfolgen sollen, sind die beiden letzten etwas rechts- bzw. linksschief verteilt. Bei dichotomisierten Prädiktoren oder solchen mit nur wenigen Kategorien wurde aber darauf geachtet, daß die Besetzungszahl der einzelnen Kategorien nicht zu klein ausfällt. Die bivariate Linearität der Zusammenhänge zwischen dem Kriterium und den Prädiktorvariablen wurde geprüft. Bei zwei Prädiktorvariablen der PEER-Stichprobe ergaben sich Abweichungen von der Linearität, die jedoch durch Kategorienzusammenfassungen minimiert werden konnten. Insgesamt dürften die Bedingungen für die Anwendung der Regressionsanalyse zumindest annähernd realisiert sein (vgl. hierzu NETER & WASSERMANN 1974, 98 f.; PALMER & CARLSON 1976, 65 ff.). Angesichts des relativ großen Umfangs beider Stichproben und angesichts der relativ konservativen Kriterien erscheint die Anwendung der Regressionsanalysen aber gerechtfertigt, zumal sie nicht für einen strengen Test eines theoretischen Modells, sondern zur Überprüfung von Arbeitshypothesen dient, die vor allem die weitere Theorienbildung erleichtern sollen.

Die Regressionsanalysen werden für die JS- und für die PEER-Stichprobe getrennt gerechnet. Bei der Regressionsanalyse für die PEER-Stichprobe entfallen die Indikatoren für die Hafteinflüsse. Die Regressionsanalysen für die PEER-Stichprobe haben die Funktion eines nicht formalisierten Gültigkeitstests für die Ergebnisse bei der JS-Stichprobe hinsichtlich der für beide Stichproben gleichen Prädiktoren.

Die in den Hypothesen 7.1.1 bis 7.5.2 verwendeten Indikatoren für Sozialisationsbedingungen können als "objektive Merkmale" in dem Sinne bezeichnet werden, daß sie keine psychischen Merkmale darstellen. Es handelt sich also um Variable, die die objektiven Sozialisationsbedingungen relativ frei von subjektiven Einschätzungen wiedergeben. Bei den Haftin-

diktoren, die in den Hypothesen 7.5.3 bis 7.5.9 genannt wurden, handelt es sich um subjektive Merkmale im Sinne von Einstellungen, normativen Orientierungen und erlebten Deprivationen. Es erschien zweckmäßig, für diese psychischen Merkmale getrennte Regressionsanalysen zu rechnen. Denn es handelt sich ja hierbei um subjektive Korrelate jener Sozialisationsbedingungen, die durch die Haftdauer und die Haftphase "objektiv" erfaßt werden. Bei diesen getrennten Berechnungen wurden die Realisierungserwartungen von generellen und Arbeitsorientierungen sowie zwei weitere, bisher nicht dargestellte Indikatoren für Arbeitsorientierungen mit einbezogen (vgl. Kap. 6), um jene Haftenflüsse zu überprüfen, die unabhängig von den Einflüssen der generellen Orientierung und Arbeitsorientierungen bestehen.¹⁾

Tabelle 7.2.1 enthält eine Übersicht über die als potentielle Prädiktoren verwendeten "objektiven" Merkmale. Aus den Endpunkten der Skalen, dem Mittelwert und der Standardabweichung ist ersichtlich, daß die Mehrzahl der Skalen hinreichende Verteilungseigenschaften besitzt.

Tabelle 7.2.2 enthält die als potentielle Prädiktoren verwendeten Indikatoren für die beiden zusätzlichen Arbeitsorientierungen und die Haftorientierungen. Die Skalen für die Dimension Realisierungserwartung der Arbeits- und generellen Orientierungen wurden bereits in Kap. 6.1.2 und im Anhang C beschrieben. Die Operationalisierungen dieser zusätzlichen Variablen werden im folgenden kurz dargestellt.

Die Variablen LWKURZ und LWLANG sind Indikatoren für zeitliche Perspektiven zum weiteren beruflichen Lebensweg. Sie wurden aus einem Fragebogeninstrument konstruiert, das anhand mehrerer 10-Punkte-Skalen die erwartete berufliche Stellung in einem Jahr, in 2, 5, 10, 20 und 30 Jahren erfaßt. LWKURZ gibt die mittlere erwartete Stellung in den ersten 5 Jahren, LWLANG die mittlere erwartete berufliche Stellung zwischen 10 und 30 Jahren nach der Entlassung wieder.²⁾

Der Indikator DPSG mißt die durch die Haft bedingte generelle Depri-

1) Es erschien aus methodischen Gründen zweckmäßig, entweder die Valenz oder die Realisierungserwartungen auszuwählen. Letztere wurden aufgrund ihrer größeren theoretischen Bedeutsamkeit bevorzugt.

2) Die Aufnahme dieser Indikatoren in die Regressionsanalyse wird in Kap. 7.3.2.2 näher erläutert.

Tabelle 7.2.1 Indikatoren für Sozialisationsbedingungen (objektive Merkmale)
JS- und PEER-Stichprobe

Abkürzung	Beschreibung	niedrigster Skalenwert	höchster Skalenw.	$\bar{x}^a$	s^b
SHSCHI	Beruf der Eltern 0 = nicht manuelle Tätigkeit 1 = manuelle Tätigkeit	0	1	.67 .56	.47 .50
SHWOHN	Zahl der Zimmer in der Wohnung, in der P auf- wuchs 8 = 8 und mehr	1	8	4.15 4.15	1.57 1.72
SHPERW	Zahl der Personen, die in der Wohnung leben / lebten 11 = 11 und mehr	1	11	5.56 4.86	2.13 1.85
FBEZWE	Bezugspersonenwechsel bis nach dem 14. Lebensjahr 0 = kein Bezugspersonen- wechsel 1 = 1 bis 4 Bezugspersonen- wechsel	0	1	.53 .38	.50 .49
SCHULE	Schulische Qualifikation 0 = Sonderschule, Haupt- schule ohne Abschluß 1 = Hauptschule mit Ab- schluß oder höher	0	1	.59 .40	.49 .49
SCSITZ	Klassenwiederholung 0 = keine 2 = mehr als einmal	0	2	.53 .29	.69 .46
LVERZ	keine Lehre begonnen (=1)	0	1	.15 .22	.36 .42
LABBR	Lehre abgebrochen (=1)	0	1	.66 .41	.47 .49
BZAHL	Zahl der beruflichen Tätigkeiten 0 = keine 4 = 4 Tätigkeiten	0	4	1.56 1.12	1.22 .85
BLZEIT	längste berufliche Tätigkeit in Monaten	0	84	8.73 13.12	10.56 15.29
DZSITZ	Anzahl früherer verbüßter Jugendstrafen	0	2	.35	.57
DGEKON	Anzahl früherer Gerichtskontakte	0	12	2.80 .59	2.11 1.02
HPHASE	Haftphase 1 = letzte Phase	0	1	.30	.46
HDAUER	bisherige Haftdauer in Monaten	1	98	12.62	10.80

a arithmetischer Mittelwert. Der obere Wert bezieht sich auf die JS-Stichprobe, der untere Wert auf die PEER-Stichprobe

b Standardabweichung. Der obere Wert bezieht sich auf die JS-Stichprobe, der untere Wert auf die PEER-Stichprobe

Tabelle 7.2.2 Indikatoren zu den beiden weiteren Arbeitsorientierungen und zu den Haftorientierungen (subjektive Merkmale), nur JS

Abkürzung	Beschreibung	niedrigster Skalenwert	höchster Skalenw.	$\bar{x}^a$	s^b
LWKURZ	Durchschnittliche erreichbare berufliche Position in den ersten 5 Jahren nach der Entlassung	1	10	4.74	1.98
LWLANG	Durchschnittliche erreichbare berufliche Position in 10 bis 30 Jahren nach der Entlassung	1	10	7.33	1.88
DPSG	Generelle Deprivation von Handlungsspielräumen, hohe Werte $\hat{=}$ geringe Deprivation	7	28	12.91	4.78
DPSA	Deprivation im Bereich Arbeit und Beruf, hohe Werte $\hat{=}$ geringe Deprivation	4	16	10.57	3.26
EINSTA	Einstellung zur Anstalt hoher Wert = negative Einstellung	1	2	1.58	.49
EBSA	Einstellung zu Vollzugsbeamten: Verhältnis der Beamten zu den Insassen, hohe Werte $\hat{=}$ negative Einstellung	4	8	5.66	1.16
EBSB	Einstellung zu Vollzugsbeamten: Menschenbild hohe Werte $\hat{=}$ negative Einstellung	3	6	4.39	.80
INO	Orientierung an Insassennormen, hohe Werte $\hat{=}$ starke subkulturelle Orientierung	4	8	5.29	1.30
AUSSO	Außenorientierung, hohe Werte $\hat{=}$ starke Außenorientierung	6	24	15.22	3.89
BINNO	Binnenorientierung, hohe Werte $\hat{=}$ starke Binnenor.	4	16	11.03	2.72
PERSB	Persönliche Beziehungen zu Insassen, hohe Werte $\hat{=}$ starke persönliche Beziehungen	4	6	11.44	2.37

a = arithmetischer Mittelwert

b = Standardabweichungen

vation von Handlungsspielräumen. Er beruht auf einem Fragebogeninstrument, das aus insgesamt 21 Items besteht. Alle Items enthalten Einschränkungen von Handlungsspielräumen. Zu jedem Item wurde die Deprivation anhand einer 5-stufigen Skala mit den Endpunkten "macht mir sehr viel" und "macht mit gar nichts aus" bzw. "trifft für mich nicht zu" gemessen. Die beiden letzten Kategorien wurden zusammengefaßt. Aus folgenden Items wurde für den Indikator DPSG ein Summenwert gebildet:

- daß der Tag wie jeder andere verläuft und es keine Abwechslung gibt
- daß mir jede Kleinigkeit vorgeschrieben wird
- daß ich fast immer eingeschlossen bin
- daß ich meistens als ein Mensch zweiter Klasse behandelt werde
- daß ich von der Außenwelt abgeschlossen bin
- daß ich bei allem, was ich gerne machen möchte, fragen muß
- daß ich in meinen Freizeitmöglichkeiten sehr eingeschränkt bin.

Die Auswahl der Items erfolgte aufgrund von Faktorenanalysen.

Der Indikator erlebte Deprivation hinsichtlich Arbeit und Beruf (DPSA) wurde demselben Instrument entnommen und entsprechend konstruiert: Die verwendeten Items lauten:

- daß ich keinen Beruf ausüben kann, der mir Spaß macht
- daß ich nicht den Beruf erlernen kann, der mir am besten gefällt
- daß ich nie gelobt werde
- daß ich nicht weiß, wofür ich überhaupt arbeite.

Der Indikator Einstellung zur Anstalt (EINSTA) wurde durch die Bejahung oder Verneinung folgender Frage erfaßt: Glauben Sie, daß der Aufenthalt in der Anstalt Ihnen helfen wird, nach der Entlassung nicht mehr rückfällig zu werden?

Die beiden Indikatoren über die Einstellung zu Vollzugsbeamten wurden einem Fragebogeninstrument mit 10 Items entnommen, zu denen jeweils angegeben werden sollte, ob die entsprechenden Aussagen der Items nach der persönlichen Meinung zutreffen oder nicht zutreffen. Aus den Items wurden Summenwerte gebildet. Zum Indikator Verhältnis der Beamten zu den Insassen (EBSA) wurden folgende Items verwendet:

- Auch ein Aufsichtsbeamter muß mal aus der Haut fahren dürfen, wenn er sich über einen Gefangenen ärgert
- In dieser Anstalt kann man mit den Aufsichtsbeamten ganz gut auskommen
- Es gibt nur wenige Aufsichtsbeamte hier, die einem das Leben in der Anstalt erleichtern wollen (umgepolt)
- In dieser Anstalt kann man zu vielen Aufsichtsbeamten Vertrauen haben

Der Indikator Menschenbild (EBSB) wurde aus den folgenden Items gebildet:

- Jemand wird nicht zuletzt deswegen gerne Aufsichtsbeamter, weil er andere Leute gerne rumkommandiert (umgepolt)
- Daß Beamte manchmal aggressiv werden, ist nicht zuletzt auf ihre schlechte Ausbildung zurückzuführen
- Aufsichtsbeamte werden oft solche Leute, die mit ihrem früheren Beruf nicht zurechtgekommen sind (umgepolt)

Der Indikator Orientierung an Insassennormen (INO) wurde durch Vorlage von vier Geschichten ermittelt. Zu jeder Geschichte wurde gefragt, ob die im letzten Satz einer jeden Geschichte genannte Person richtig handelt. Die Antworten zu den folgenden Geschichten wurden summiert.

- Eine Gruppe von Jungen will einen anderen verprügeln, ohne daß dieser ihnen was getan hat. Fritz erfährt es und sagt es einem Beamten.
- Zwei Jungen wollen ausbrechen. Sie bitten Hans, ihnen dabei zu helfen. Hans verweigert seine Hilfe, weil ihm die Sache zu riskant ist.
- Fritz hat in der Küche etwas "mitgehen lassen" und bittet Erich, für ihn die Sachen ein paar Stunden aufzubewahren. Erich macht das aber nicht.
- Heinz, einer der stärksten in der Anstalt, schuldet Edwin, der nicht so kräftig gebaut ist, eine größere Summe Geld. Heinz weigert sich, Edwin das Geld zurückzugeben. Edwin bittet einen Beamten, ihm zu helfen, daß er das Geld zurückbekommt.

Außenorientierung (AUSSO), Binnenorientierung (BINNO), und persönliche Beziehungen zu Insassen (PERSB) wurden als Subdimensionen zu einem Fragebogeninstrument konstruiert, das die Häufigkeit von Themen erfaßt, die der Befragte in Gesprächen mit seinen Mitgefangenen anspricht. Die Häufigkeit der einzelnen Gesprächsthemen wurde durch eine 4-Punkte-Skala mit den Kategorien oft, gelegentlich, selten, nie ermittelt.

Für den Indikator AUSSO wurden folgende Items ausgewählt, deren Antwortwerte summiert wurden:

- über die berufliche Tätigkeit nach der Entlassung
- über Probleme, die nach der Entlassung anstehen können
- über politische Ereignisse
- über die Reform des Strafvollzugs
- über berufliche Ausbildungsmöglichkeiten in der Anstalt
- über die derzeitige Arbeitslosigkeit draußen

Der Indikator BINNO besteht aus folgenden Items:

- über Tauschgeschäfte
- über Hausstrafen
- über Schwierigkeiten mit den Beamten
- über die Arbeit, die sie in der Anstalt verrichten.

Der Indikator PERSB wurde aus folgenden Items gebildet:

- über Mädchen
- über begangene Straftaten
- über die eigene Familie
- über Wünsche, die man sich nach der Entlassung erfüllen will

Die Zuordnung der Items zu den einzelnen Indikatoren erfolgte auf der Basis von Faktorenanalysen.

Die Fragebogeninstrumente, auf denen die hier verwendeten Indikatoren beruhen, sind im Anhang D enthalten.

7.3 Empirische Ergebnisse

7.3.1 Empirische Ergebnisse bei der PEER-Stichprobe

Die Ergebnisse der stufenweisen Regressionsanalyse für die PEER-Stichprobe werden als erste beschrieben, weil sich hier die Bedeutung der

Bedingungen primärer und schulischer Sozialisation sowie der Sozialisation für und durch den Beruf unabhängig von Hafteinflüssen auch in einer für die JS-Stichprobe relevanten Weise darlegen läßt.¹⁾ Tabelle 7.3.1 enthält die Interkorrelationen der Gesamtskala NAG, der Subskala NAAB und NASB sowie der Sozialisationsvariablen. Dabei zeigt sich einerseits, daß die Prädiktorvariablen maximal mit .44 korrelieren. Probleme der Multikollinearität dürften damit bei der Durchführung der Regressionsanalyse kaum auftreten. Ferner ergibt sich aus Tabelle 7.3.1, daß die Prädiktorvariablen SHWOHN, SHPERW, SCHULE und SCSITZ jeweils mit unterschiedlichen Vorzeichen mit den beiden Subskalen NAAB und NASB korrelieren. Schon aus diesem Grund erscheint es zweckmäßig, für die Gesamtskala NAG und die beiden Subskalen NAAB und NASB jeweils getrennte Modellrechnungen durchzuführen.

Tabelle 7.3.2 zeigt die Ergebnisse der stufenweisen Regressionsanalyse für die Gesamtskala NAG nach den in Kap. 7.2 dargelegten Kriterien. In Spalte 1 der Tabelle sind die Prädiktoren in der Reihenfolge ihrer Einbeziehung in das Regressionsmodell wiedergegeben. Spalte 2 enthält die auf jeder Stufe erklärte Varianz des Gesamtmodells. Spalte 3 weist den durch jeden Prädiktor zusätzlich erklärten Varianzanteil aus. In Spalte 4 ist nochmals der einfache Korrelationskoeffizient zwischen der Kriteriums- und der jeweiligen Prädiktorvariable wiedergegeben. Spalte 5 zeigt den standardisierten Regressionskoeffizienten beta und zwar für das Regressionsmodell der letzten Stufe. In Spalte 6 ist der F-Wert für die Varianz aufgeführt, die durch die jeweilige Variable zusätzlich zu allen anderen Variablen erklärt wird. In Spalte 7 steht das zum F-Wert gehörende Signifikanzniveau.

Insgesamt werden 5 Prädiktoren in das Modell zur Erklärung der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, gemessen durch die Gesamtskala NAG, einbezogen. Sie erklären zusammen 11,6% der Varianz. Als stärkster Prädiktor erweist sich die Anzahl der bisherigen Gerichtskontakte (DGEKON). Wie bereits in Kap. 4 erwähnt, waren auch Personen aus

1) Dies gilt natürlich nur insoweit, als sich JS und PEER-Stichprobe in ihrer sozialen Herkunft nicht wesentlich unterscheiden; vgl. hierzu Kap. 4.

Tabelle 7.3.1: Interkorrelation der Prädiktor- und Kriteriumsvariablen, PEER-Stichprobe (N = 211)

Nr.	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	NAG	1.00													
2	NASB	.83	1.00												
3	NAAB	.82	.37	1.00											
4	SHSCHI	-.09	-.06	-.10	1.00										
5	SHWOHN	-.05	.05	-.13	-.14	1.00									
6	SHPERW	-.04	.08	-.13	.15	.34	1.00								
7	FBEZWE	-.05	-.04	-.06	.10	-.25	-.09	1.00							
8	SCHULE	.08	-.12	.25	-.12	-.08	-.22	-.08	1.00						
9	SCSITZ	-.04	.12	-.19	.08	.06	.24	.00	-.44	1.00					
10	LVERZ	-.17	-.10	-.18	-.01	-.00	.16	-.12	-.11	.20	1.00				
11	LABBR	.04	.05	.01	.07	-.07	.07	.12	-.20	.14	-.44	1.00			
12	BZAHL	-.07	-.07	-.05	.06	-.11	.08	.05	-.08	.13	.10	.29	1.00		
13	BLZEIT	-.15	-.12	-.12	.12	-.01	.06	.01	-.14	-.04	.08	-.01	.32	1.00	
14	DGEKON	.20	.21	.10	.06	-.13	-.00	.15	-.19	.10	.01	.27	.22	.01	1.00

Tabelle 7.3.2 Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NAG nach Biographie-Variablen, PEER-Stichprobe

Prädiktor	r^2 ^a	Zuwachs r^2	r	Beta	F (df=1/200)	p
1	2	3	4	5	6	7
DGEKON	.044	.044	.209	.261	13.991	< .01
LVERZ	.075	.031	-.174	-.233	9.679	< .01
BLZEIT	.094	.019	-.150	-.135	4.172	< .10
FBZWE	.106	.012	-.054	-.107	2.541	≥ .10
LABBR	.116	.010	.042	-.118	2.365	≥ .10

F = 5.379

df

5/205

p < .01

a Erklärungen zu den Angaben im Text

der PEER-Stichprobe strafrechtlich auffällig geworden, ohne allerdings eine Freiheits- oder Jugendstrafe ohne Bewährung erhalten zu haben. Die erhaltenen Sanktionen beschränken sich also auf Erziehungsmaßnahmen, Zuchtmittel oder allenfalls auf Jugendstrafen mit Bewährung. Der positive Beta-Koeffizient zeigt die positive Richtung des Zusammenhangs zwischen DGEKON und NAG an. Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes steigt mit der Zahl bisher erhaltener Strafen. Dieser Zusammenhang ist auch statistisch signifikant. Hypothese 7.4.1 ist damit zumindest für die PEER-Stichprobe bestätigt.

Der Verzicht auf den Beginn einer Lehre (LVERZ) - als zweiter Prädiktor in das Modell aufgenommen - ist ebenfalls signifikant mit einer geringen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden. Dieses Ergebnis stützt die Annahme, daß PEERs ohne eine begonnene Lehre geringere Erwartungen an ihren Arbeitsplatz richten und daher auch bei unbefriedigenden Situationen oder Arbeitsbedingungen weniger zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen. Es spricht eher gegen die These, daß eine geringe Qualifikation und eine hieraus folgende Tätigkeit auf der untersten betrieblichen Ebene deswegen mit einer stärkeren Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden ist, weil Bindungen zum Betrieb nicht hinreichend aufgebaut wurden (vgl. Hypothesen 7.3.1 und 7.3.2).

Als dritter statistisch bedeutsamer Prädiktor wird die Dauer der bisher längsten Beschäftigungszeit bei einem Betrieb (BLZEIT) in das Regressionsmodell einbezogen. Entsprechend der Hypothese 7.3.4 sinkt die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes mit zunehmender Beschäftigungsdauer. Dies entspricht auch betriebssoziologischen Untersuchungen, nach denen die Wahrscheinlichkeit, die Arbeitsstelle zu wechseln, mit zunehmender Beschäftigungszeit abnimmt (vgl. z. B. VAN DER MERWE & MILLER 1971; KNOD 1974)¹⁾. Mit zunehmender Beschäftigungsdauer wachsen die Bindungen an den Betrieb, die dann auch die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes geringer werden lassen. Von Interesse ist

¹⁾ Bei dem Vergleich mit Ergebnissen anderer Untersuchungen ist jedoch zu beachten, daß die dortigen abhängigen Variablen - bei VAN DER MERWE & MILLER "labour turnover", bei KNOD "employee turnover" - nicht direkt mit NA zu vergleichen sind. Zum einen werden dort Verhaltensvariable verwendet, zum anderen wird dort nicht die einschränkende Bedingung gemacht, daß der Arbeitsplatz verlassen wird, obwohl eine andere Arbeitsstelle nicht zur Verfügung steht. Während NA auf eine nicht zweckrational begründete Entscheidung abhebt, schließt der in betriebssoziologischen Studien untersuchte Arbeitsplatzwechsel eine Begründung als zweckrational ein.

in diesem Zusammenhang auch das von ZIMMERMANN (1970, 92) gefundene Ergebnis, daß die Zahl "sonstiger Fehltage" (nicht durch Krankheit oder Unfall begründet) mit zunehmender Betriebsdauer ebenfalls zunimmt. Die Gründe für "sonstige Fehltage" umfaßt entschuldigtes und unentschuldigtes Fehlen, die Gründe konnten jedoch dort nicht im einzelnen ermittelt werden (ebd., 24 f.). Es ist jedoch anzunehmen, daß gerade in dieser Kategorie relativ häufig ein vor der Firma nicht gerechtfertigtes Fehlen enthalten ist. Trifft diese Interpretation zu, so scheint ZIMMERMANNs Ergebnis der oben formulierten These über den positiven Zusammenhang zwischen Dauer der Betriebszugehörigkeit und Bindung an den Betrieb zu widersprechen. Auch der überwiegend festgestellte positive Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzwechsel und Fehlzeiten (vgl. hierzu LYONS 1969, NEUBERGER 1974b, 157 ff.) deutet auf eine Unvereinbarkeit beider Ergebnisse hin. Es muß allerdings kein Widerspruch vorliegen. Denn die von LYONS berichtete Korrelation zwischen Arbeitsplatzwechsel und Fehlzeiten ist eher gering. Möglicherweise eröffnet eine längere Betriebszugehörigkeit größere objektive und subjektive Handlungsspielräume und mindert die Gefahr betrieblicher Sanktionen bei Fehlzeiten. Ferner schließt gelegentliches Fehlen eine Bindung zum Betrieb nicht aus.

Die darüber hinaus noch einbezogenen Variablen Anzahl der Bezugspersonenwechsel (FBEZWE) und Lehrabbruch (LABBR) leisten keinen signifikanten Beitrag mehr zur Erklärung der Gesamtvarianz. Der negative Zusammenhang zwischen FBEZWE und NAG widerspricht in der Tendenz der Hypothese 7.1.4. Bei der Variable LABBR wird das positive Vorzeichen bei der einfachen Korrelation in ein negatives Vorzeichen umgewandelt. Dies weist darauf hin, daß Personen mit einer abgebrochenen Lehre im Vergleich zu Personen mit einer abgeschlossenen Lehre tendenziell eher weniger zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen.

Tabelle 7.3.3 zeigt die Ergebnisse der stufenweisen Regressionsanalyse für die Subskala NAAB, die die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei als unbefriedigend erlebten Arbeits- und betrieblichen Bedingungen mißt. Hier erweist sich der erreichte Schulabschluß (SCHULE) als stärkster Prädiktor. PEERs mit einem qualifizierten Hauptschulabschluß oder höherer Schulbildung neigen stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes als PEERs ohne Hauptschulabschluß oder PEERs, die aus der Sonderschule entlassen wurden. Nimmt man das weitere Ergebnis hinzu, daß bei nicht begonnener Lehre (LVERZ) hier die Tendenz zum Verlas-

sen des Arbeitsplatzes ebenfalls signifikant geringer ist als bei den PEERs, die eine Lehre begonnen haben, so liegt die Annahme nahe, daß die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei als unbefriedigend erlebten Arbeits- und Betriebsbedingungen mit dem durch die erreichten schulischen und beruflichen Qualifikationen verbundenen Anspruchsniveau erklärbar ist. Dies entspricht auch der Hypothese 7.2.1.¹⁾

Nach der oben bereits zitierten Untersuchung von ZIMMERMANN (1970, 119) ist bei Volksschülern ohne Abschluß die Zahl "sonstiger Fehltage" überdurchschnittlich hoch. Auch dies muß keinen Widerspruch zu den hier gefundenen Ergebnissen darstellen. Auch wenn bei geringer Schulqualifikation die Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes wegen seines geringen Anreizwertes gering ist, so schließt dies nicht eine relativ hohe Zahl von "sonstigen Fehltagen" aus. Von einem Arbeitsplatzwechsel wird sich dieser Personenkreis keine grundsätzliche Verbesserung der beruflichen Situation erhoffen können. Gelegentliche Fehltage könnten für diese Personengruppe sogar als geeigneteres Mittel erscheinen, sich zumindest kurzweilig von beruflichem Streß und beruflicher Frustration zu erholen.

Auch bei der Subdimension NAAB steht die Zahl der bisherigen Urteilungen (DGEKON) mit der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in einem statistisch bedeutsamen positiven Zusammenhang. Bedenkt man, daß bisherige Gerichtskontakte und schulische Qualifikation negativ korrelieren (vgl. Tabelle 7.3.1), so zeigt dieses Ergebnis, daß das mit einem geringen Schulerfolg verbundene geringe Anspruchsniveau in seinen Wirkungen auf NAAB offenbar durch strafrechtliche Auffälligkeit überlagert wird.

Die Zahl der Zimmer der Wohnung, in der die PEERs aufwuchsen (SHWOHN), steht in einer signifikant negativen Beziehung zu NAAB. Damit wird Hypothese 7.1.2 bestätigt. Allerdings ist bei der Interpretation dieses Zusammenhangs eine gewisse Zurückhaltung geboten. Wie sich aus Tabelle 7.3.1 ergibt, ist die Zahl der Zimmer in Unterschicht Haushalten zwar eher geringer. Andererseits besteht eine relativ starke positive Korrelation (.34) zwischen der Zahl der Personen, die in dem Herkunftshaushalt zusammen-

1) Die Variable SCHULE zieht den durch die Variable Klassenwiederholung (SCSITZ) erklärbaren Varianzanteil auf sich. SCSITZ wird daher nicht mehr in das Regressionsmodell einbezogen.

Tabelle 7.3.3: Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NAAB nach Biographie-Variablen, PEER-Stichprobe

Prädiktor ^a	r^2	Zuwachs r^2	r	Beta	F	p
SCHULE	.064	.064	.253	.245	13.160	< .01
DGEKON	.087	.023	.102	.152	5.049	< .05
LVERZ	.110	.023	-.179	-.167	6.321	< .05
SHWOHN	.117	.008	-.128	-.115	2.857	< .10
FBEZWE	.128	.010	.055	-.106	2.400	≥ -.10

F = 6.020

df 5/205

p < .01

a Erläuterungen im Text zu Tabelle 7.3.2

wohnen (SHPERW) und SHWOHN. Unterschichtfamilien sind in der Regel größer, was sich auch in der wenn auch relativ geringen positiven Korrelation zwischen SHSCHI und SHPERW zeigt. Aus all dem ist zu folgern, daß die Variable SHWOHN die Schichtzugehörigkeit nur unvollständig abbildet.

Der Bezugspersonenwechsel (FBEZWE) steht entgegen der Hypothese 7.1.4 in einer negativen, allerdings nach dem F-Wert-Kriterium nicht signifikanten Relation zu NAAB.

Insgesamt werden durch das Modell 12,8% der Varianz erklärt. Dieser Anteil mag angesichts des hohen Anteils nicht erklärter Varianz als gering eingestuft werden. Berücksichtigt man aber, daß die verwendeten Indikatoren Sozialisationsbedingungen zum Teil nur relativ oberflächlich messen können, so erscheint der erklärte Varianzanteil als durchaus beachtlich.

Der erklärte Varianzanteil für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei unbefriedigenden sozio-emotionalen Beziehungen am Arbeitsplatz (NASB) liegt mit 8.7% deutlich darunter (vgl. Tabelle 7.3.4). Für NASB erweist sich die Anzahl der Gerichtskontakte (DGKON) als stärkster Prädiktor. Der Zusammenhang ist auch hier - wie prognostiziert - positiv. Als zweite Variable wird die Zahl der bisher ausgeübten beruflichen Tätigkeiten einbezogen, die entgegen der Hypothese 7.3.3 in einer negativen Beziehung zu NASB steht.

Als dritte Variable wird die Klassenwiederholung (SCSITZ) in das Modell einbezogen. Wie in Hypothese 7.2.1 prognostiziert, neigen PEERs, die eine Klasse wiederholen mußten, stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei unbefriedigenden sozio-emotionalen Beziehungen am Arbeitsplatz. Man kann aufgrund dieser Beziehung vermuten, daß die mit der Klassenwiederholung verbundenen Mißerfolgserfahrungen, Degradierungsprozesse und psychischen Belastungen den Aufbau von Handlungsdispositionen begünstigen, die eine erfolgreiche Lösung interpersonaler Problemsituationen, auch am Arbeitsplatz, erschweren. Die Tendenz, aus dem Felde zu gehen, wenn man mit Vorwürfen der Verletzung betrieblicher Leistungs- oder anderer Normen konfrontiert wird oder wenn man auf sozio-emotionaler Ebene Schwierigkeiten mit Kollegen hat, ist vermutlich nur eine Form

Tabelle 7.3.4: Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NASB nach Biographie-Variablen, PEER-Stichprobe

Prädiktor	r^2	Zuwachs r^2	r	Beta	F	p
DGEKON	.048	.048	.220	.235	11.810	< .01
BZAHL	.063	.015	-.070	-.127	3.400	< .10
SCSITZ	.074	.011	.115	.131	3.660	< .10
LVERZ	.087	.013	-.100	-.118	2.976	< .10

F = 4.937

df 3/207

p < .01

fehlerhafter Problemlösung mit der Folge des Abbruchs sozialer Beziehungen.¹⁾ Schließlich ist der fehlende Beginn einer Lehre (LVERZ), wie bei NAAB, so auch bei NASB mit einer geringeren Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden. Hypothese 7.3.2 wird damit widerlegt. Möglicherweise haben sich Jugendliche, die nie eine Lehre begonnen haben und die sich damit auf der untersten betrieblichen Ebene befinden, Wege und Mittel gefunden, mit unbefriedigenden sozio-emotionalen Beziehungen umzugehen.

Zusammenfassung

Bei einer vergleichenden Betrachtung der Regressionsmodelle für NAG, NAAB und NASB erweisen sich Indikatoren für die schulische Sozialisation, die Sozialisation für und durch Arbeit und Beruf und die - vergleichsweise wenig ausgeprägte - kriminelle Karriere als bedeutsamer für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes als die Indikatoren für die primäre Sozialisation. Dies mag zum Teil auf die relativ oberflächliche Messung der Wirkungen primärer Sozialisation zurückzuführen sein. Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, daß die Ergebnisse primärer Sozialisation für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes weniger bedeutsam sind als jene Sozialisationsbedingungen, die dem Bereich Arbeit und Beruf zeitlich und auch inhaltlich näher liegen.

Für die generelle Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes hat sich die frühere Straffälligkeit als stärkster Prädiktor erwiesen. Dieses Ergebnis scheint jener kriminologischen Position recht zugeben, die "Arbeitsscheu", "negative Arbeitseinstellungen" jungen Straftätern als charakteristische Merkmale unterstellt und die deswegen in Kap. 1 kritisiert wurde. Allerdings sollten hieraus keine voreiligen Schlüsse gezogen werden. Im letzten Kapitel wird hierauf nochmals näher einzugehen sein. Darüber hinaus hat sich die Differenzierung der beiden NA-Subdimensionen auch empirisch als bedeutsam herausgestellt. Eine starke Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, die mit (unzureichenden) inhaltlichen und ma-

1) Die Untersuchung von Problemlösungskompetenzen bei derselben Stichprobe hat z. B. ergeben, daß von Klassenwiederholern die Erwartungen potentieller Arbeitskollegen hinsichtlich eines Rückzugsverhaltens als zu streng eingeschätzt werden und konstruktive Handlungsmuster seltener bevorzugt werden (vgl. BLATH, DILLIG & FREY 1980, 233 ff.).

teriiell-instrumentellen Aspekten der Arbeit begründet wird (NAAB), ist offensichtlich verbunden mit Sozialisationsbedingungen, die es subjektiv gerechtfertigt erscheinen lassen, vergleichsweise hohe Anforderungen an den Inhalt der Arbeit und an die materielle Entlohnung zu stellen. Eine starke Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, die mit Problemen sozio-emotionaler Integration begründet wird, ist demgegenüber mit konkret erlebten Mißerfolgserfahrungen, hier allerdings nur für den Schulbereich nachgewiesen, verbunden.

7.3.2 Empirische Ergebnisse für die JS-Stichprobe

7.3.2.1 Prädiktion der NA-Skalen durch "objektive" Merkmale der Sozialisationsbiographie

Wie bei der PEER-Stichprobe wird auch bei der JS-Stichprobe zunächst überprüft, in welchem Maße sich die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes aus objektiven Merkmalen der Sozialisationsbiographie prädictieren läßt. Tabelle 7.3.5 zeigt, daß die Interkorrelationen zwischen Biographiemerkmalen und den NA-Skalen eher gering sind. Dies spricht jedoch nicht gegen den Versuch, die bedeutsamsten Sozialisationsmerkmale herauszufinden, soweit das Datenmaterial dies erlaubt. Die Interkorrelationen zwischen den Biographiemerkmalen betragen maximal .59 (für LVERZ und LABBR). Probleme der Multikollinearität sind somit nicht zu erwarten.

Zunächst zu den Ergebnissen für die Gesamtskala NAG (vgl. Tabelle 7.3.6). Nach den in Kap. 7.2 festgelegten Kriterien werden fünf Prädiktoren in das abschließende Regressionsmodell einbezogen, die zusammen 5,6% der Varianz erklären. Auf bivariater Ebene zeigt sich die bisherige Haftdauer (HDAUER) als stärkster Prädiktor mit einer gemäß Hypothese 7.5.1 erwarteten positiven Beziehung zu NAG. Die generelle Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wächst mit zunehmender Haftdauer. Ob dies eher als Folge der Institutionalisierung, d. h. der durch die totale Institution Strafanstalt erzwungenen Lebensbedingungen, oder eher als Folge der Prisonisierung anzusehen ist, läßt sich hieraus nicht entscheiden.

Der an zweiter Stelle einbezogene Prädiktor Zahl der Personen im Herkunftshaushalt (SHPERW) steht in einer signifikant negativen Beziehung

Tabelle 7.3.5: Interkorrelationen der Biographie-Prädiktoren und Kriteriumsvariablen, JS-Stichprobe

Nr.	Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	NAG	1,00																
2	NASB	.84	1,00															
3	NAAB	.82	.39	1,00														
4	SCSCHI	-.03	.04	-.08	1,00													
5	SHWOHN	-.02	-.00	-.03	.02	1,00												
6	SHPERW	-.12	-.04	-.16	.26	.34	1,00											
7	FBEZWE	.06	.01	.10	-.06	-.13	-.08	1,00										
8	SCHULE	.04	-.08	.16	-.07	.08	-.17	.02	1,00									
9	SCSITZ	.04	.15	-.09	.15	-.02	.26	-.00	-.36	1,00								
10	LVERZ	-.04	.02	-.10	.01	.03	.17	-.08	-.22	.23	1,00							
11	LABBR	-.00	-.01	.01	.00	-.01	-.10	.04	-.01	-.05	-.59	1,00						
12	BZAHL	-.01	-.02	-.01	.01	-.14	-.06	-.00	-.04	.07	.15	-.09	1,00					
13	BLZEIT	-.10	-.08	-.10	.03	-.05	.02	-.05	-.04	.06	.18	-.23	.31	1,00				
14	DZSITZ	-.00	-.06	.07	.00	.01	.00	.10	.04	.09	.03	.02	.04	-.01	1,00			
15	DGEKON	-.08	-.08	-.06	-.01	-.08	-.05	.04	-.00	.07	-.04	.03	.15	.02	.14	1,00		
16	HPIHASE	-.06	-.07	-.03	-.03	-.02	-.12	-.04	.01	-.08	-.06	.03	.01	-.02	-.07	-.01	1,00	
17	HDAUER	.12	.07	.15	-.02	-.03	-.02	.06	.09	-.00	-.02	-.02	-.03	-.04	.12	-.09	.00	1,00

Tabelle 7.3.6: Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NAG nach Biographie-Variablen, JS-Stichprobe

Prädiktor	r^2	Zuwachs r^2	r	Beta	F	p
HDAUER	.015	.015	.123	.109	6.242	< .01
SHPERW	.028	.013	-.117	-.149	10.940	< .01
BLZEIT	.037	.009	-.102	-.100	5.349	< .05
DGEKON	.044	.007	-.086	-.090	4.263	< .05
SCSITZ	.051	.007	.040	.086	3.616	< .10
HPHASE	.056	.005	-.058	-.073	2.847	< .10

F = 5.052

df = 6/505

p < .01

zu NAG. Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wird entgegen der Hypothese 7.1.3 geringer, wenn die Größe der Herkunftsfamilie zunimmt. Bei der Hypothesenbildung war SHPERW als Indikator für die Schichtzugehörigkeit herangezogen worden, wobei davon ausgegangen wurde, daß in unteren Schichten die Familiengröße, insbesondere die Zahl der Geschwister, größer ist und die Sozialisationsbedingungen für Kinder aus größeren Herkunftsfamilien ungünstiger sind.¹⁾ Andererseits ist es aber nicht unplausibel anzunehmen, daß Kinder aus größeren Herkunftsfamilien für den Erwerb sozialer Handlungskompetenzen günstigere Sozialisationsbedingungen vorfinden. Sie kommen früher mit Personen, insbesondere auch mit etwa Gleichaltrigen in Kontakt, sind stärker gefordert, sich gegenüber fast gleichaltrigen Geschwistern durchzusetzen und die Aufmerksamkeit und Zuwendung der Erwachsenen zu erhalten. So sehen sich z. B. jugendliche Heiminsassen emotional stabiler, wenn sie mehr Geschwister haben (vgl. DILLIG 1976, 376). Auch hinsichtlich anderer Selbstkonzeptmerkmale wie z.B. Extroversion schätzen sich Heiminsassen und Gefangene günstiger ein, wenn sie mehrere Geschwister haben (ebd., 380).

Als dritter Prädiktor wird die längste bisherige Beschäftigungszeit an einer Arbeitsstelle (BLZEIT) einbezogen. Wie in Hypothese 7.3.4 prognostiziert, nimmt die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes mit zunehmender Dauer des bisher längsten Arbeitsverhältnisses ab. Ob dieses Ergebnis in dem Sinne zu interpretieren ist, daß eine bisher lange Beschäftigungsdauer an einer Arbeitsstelle die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verringert oder in dem Sinne, daß eine früher schon bestehende geringe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes relativ lange beibehalten wurde, läßt sich aufgrund dieses Ergebnisses letztlich nicht entscheiden (vgl. hierzu die entsprechenden Ausführungen in Kap. 7.3.1).

Als weiterer Prädiktor wird daran anschließend ein Indikator zur kriminellen Karriere, die Anzahl bisheriger Gerichtskontakte (DGEKON) in das Modell aufgenommen. Hierbei zeigt sich jedoch - entgegen der Hypothese 7.4.1 - eine negative Beziehung zu NA. Bei den PEERs war demgegenüber

1) Dies ist z. B. für Intelligenz und Leistungsmotivation auch empirisch belegt; vgl. z. B. BUNDESMINISTER FÜR FAMILIE, JUGEND UND GESUNDHEIT 1975, 47, 51 m. w. N.

ein relativ starker positiver Zusammenhang festgestellt worden (vgl. Kap. 7.3.1). Über die Gründe für den bei den JS gefundenen negativen Zusammenhang können hier nur Vermutungen geäußert werden. Ein Grund könnte in der Zusammensetzung der JS-Population liegen. Jugendliche und Heranwachsende (im Sinne des JGG) werden zu Jugendstrafen verurteilt, wenn sie entweder eine sehr schwere Straftat begangen haben oder wenn sie früher bereits sehr häufig verurteilt wurden und auch bei einer nicht so schweren Straftat die Verhängung einer Jugendstrafe als letztes noch verbleibendes Sanktions- oder auch Erziehungsmittel angesehen wird. Unter diesen Voraussetzungen könnte eine Vielzahl von Gerichtskontakten auch eine eher geringe Verhaltensauffälligkeit, gemessen an der Schwere der Delikte, indizieren. In diesem Falle würden die theoretischen Annahmen über den möglichen Einfluß der kriminellen Karriere auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bestätigt, nur die Beziehung zwischen theoretischer Variable und Indikator hätte sich als umgekehrt herausgestellt. Eine andere Interpretation könnte darauf abstellen, daß sich bei den JS mit einer Vielzahl von Gerichtskontakten der "Devianzstatus" (FREY) und auch ein deviantes Selbst verfestigt und zu einer wenn auch abweichenden "Selbst"-Sicherheit geführt hat, die dann mit einer geringeren Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden ist. Allerdings konnte FREY (1981, 149) bei derselben Stichprobe keinen Zusammenhang zwischen der Anzahl der Gerichtskontakte und einem devianten Selbst feststellen. Eine weitere Erklärung könnte darin bestehen, daß eine hohe Zahl jugendgerichtlicher Maßnahmen eine gewisse Einsicht in die Zweckhaftigkeit, den Arbeitsplatz nicht vorschnell aufzugeben, vermittelt hat. Welche dieser Erklärungen auch zutreffen mag, ein tendenziell positiver Zusammenhang zwischen DGEKON und Problemlösungskompetenzen wurde an derselben Stichprobe ebenfalls nachgewiesen (BLATH, DILLIG & FREY 1980, 245 ff.). Dies spricht für die Gültigkeit des hier vorgefundenen Zusammenhangs, dessen Interpretation jedoch problematisch bleibt.

Als fünfter Prädiktor gelangt die Klassenwiederholung (SCSITZ), die in einem positiven Zusammenhang mit NAG steht, in das Modell. Für die Gesamtskala war ein solcher Zusammenhang nicht erwartet worden, da aufgrund der Hypothese 7.2.1 angenommen wurde, SCSITZ korreliert mit den beiden Subskalen NAAB und NASB jeweils mit unterschiedlichen Vorzeichen, und diese Effekte würden sich in dem Modell für NAG aufheben. Der schulische Mißerfolg als Versagenserlebnis schlägt offenbar jedoch auf die generelle Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes durch.

Die Haftphase (HPHASE) wird als letzter Prädiktor in das Modell einbezogen. Haftphase ist hier im Sinne der Endphase (bis 3 Monate vor der erwarteten Entlassung) konzipiert und hebt auf das Phänomen der "antizipatorischen Sozialisation" ab. Das negative Vorzeichen des Beta-Wertes weist darauf hin, daß JS in der Endphase ihrer Inhaftierung etwas weniger zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen – und dies unabhängig von der Haftdauer, die ja als erste Variable in das Modell einbezogen wurde. Dieses Ergebnis läßt sich in der Weise interpretieren, daß sich die JS am Ende der Inhaftierung wieder stärker an der Außenwelt orientieren dergestalt, daß sie auf eine Reintegration auch in die Arbeitswelt bedacht sind.

Ein Vergleich dieser Ergebnisse mit dem abschließenden Modell für NAG bei der PEER-Stichprobe ergibt, daß nur die Variablen BLZEIT mit gleichem Vorzeichen in den Modellen beider Stichproben auftritt. Die unterschiedlichen Ergebnisse hinsichtlich der bisherigen Gerichtskontakte (DGEKON) wurden bereits erwähnt. Bei den JS erweisen sich Lehrverzicht und -abbruch als nicht bedeutsam. Dies ist vermutlich vor allem eine Folge der statistischen Verteilung dieser Variablen bei der JS - Stichprobe.¹⁾ In Kap. 6.2.3.1 konnte ein Zusammenhang zwischen beruflicher Ausbildung und NA nachgewiesen werden.

Als Indikator für die primäre Sozialisation wurde bei den PEERs der Bezugspersonenwechsel (FBEZWE), bei den JS die Anzahl der Personen im Herkunftshaushalt (SHPERW) einbezogen, in beiden Fällen aber mit unerwartetem Vorzeichen. All dies legt die Annahme nahe, daß zwar die Sozialisationsbedingungen für NA in einigen Fällen ähnlich sind, daß aber insbesondere hinsichtlich der kriminellen Karriere unterschiedliche Effekte unterstellt werden müssen.

Die Tabellen 7.3.7 und 7.3.8 zeigen die Ergebnisse der stufenweisen Regressionsanalysen für die beiden Subskalen NAAB und NASB. Für beide Subskalen wird an erster Stelle ein Indikator für die schulische Sozialisation in das Modell aufgenommen. Wie bei den PEERs neigen auch bei den JS Personen mit einem Hauptschulabschluß stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes hinsichtlich der Subdimension Arbeit und Betrieb (NAAB). Auch bei den JS scheint ein höheres Anspruchsniveau die Nei-

1) Die Kategorie des Lehrverzichts ist vergleichsweise gering besetzt. Diese Kategorie und die Kategorie Lehrabbruch wurden für die Regressionsanalyse als Dummy-Variable definiert.

gung zum Verlassen des Arbeitsplatzes zu verstärken, wenn inhaltliche und instrumentelle Aspekte der Arbeit als unbefriedigend angesehen werden. Bei Störungen der sozio-emotionalen Beziehungen (NASB) neigen ebenfalls wie bei den PEERs jene JS stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes, die schulische Mißerfolge in Form einer oder mehrerer Klassenwiederholungen erlebten. Die Haftdauer (HDAUER) steht nur mit der Subdimension NAAB in einem positiven Zusammenhang, während die Anzahl der Gerichtskontakte (DGEKON) nur mit der Subdimension NASB negativ korreliert. Ersteres könnte in der Weise interpretiert werden, daß mit zunehmender Haftdauer höhere - und damit unrealistischere - Ansprüche an die Art der Arbeit und an die materielle Entlohnung gerichtet werden. Daß die Anzahl der Gerichtskontakte negativ mit NASB und nicht mit NAAB korreliert, stärkt die obige Vermutung, daß eine hohe Zahl von Gerichtskontakten "abhärtet" und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz weniger als einen Anlaß, den Arbeitsplatz zu verlassen, erscheinen läßt.

Wie bei der Gesamtskala NAG werden auch bei den Modellen für die Subskala die Anzahl der Personen im Herkunftshaushalt (SHPERW) und die Dauer des bisher längsten Arbeitsverhältnisses (BLZEIT) jeweils mit negativen Vorzeichen als Prädiktoren einbezogen. Für den Zusammenhang zwischen NAAB und SHPERW ergibt sich eine zusätzliche Interpretationsmöglichkeit. Sieht man SHPERW auch als einen Indikator für soziale Schicht an, so könnte der negative Zusammenhang darauf hindeuten, daß JS aus unteren Schichten geringere Ansprüche an die Art der Arbeit und an die Entlohnung stellen und daher weniger wegen inhaltlicher Aspekte der Arbeit, wegen fehlender Aufstiegsmöglichkeiten oder wegen einer geringen Entlohnung den Arbeitsplatz verlassen.

Schließlich wird in dem Modell für die Subskala NAAB noch die Anzahl der Bezugspersonenwechsel (FBEZWE) in das Modell einbezogen mit der erwarteten positiven Beziehung. Allerdings ist die praktische Bedeutsamkeit dieser Variablen gering, was sich u. a. in dem Beta-Wert von ,073 zeigt.

Durch das abschließende Regressionsmodell für die Subdimension NASB werden lediglich 4,7% der Varianz erklärt. Bei dem abschließenden Modell für die Subdimension NAAB beträgt der erklärte Varianzanteil immerhin 7,4%.

Tabelle 7.3.7: Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NAAB nach Biographie-Variablen, JS-Stichprobe

Prädiktor	r^2	Zuwachs r^2	r	Beta	F	p
SCHULE	.026	.026	.162	.124	8.150	<.01
HDAUER	.044	.018	.147	.125	8.362	<.01
SHPERW	.061	.017	-.157	-.126	8.394	<.01
BLZEIT	.069	.008	-.101	-.086	4.006	<.05
FBEZWE	.074	.005	.098	.073	2.903	<.10

F = 8.105

df = 5/506

p < .01

Tabelle 7.3.8: Ergebnis der stufenweisen Regressionsanalyse: NASB nach Biographie-Variablen, JS-Stichprobe

Prädiktor	r^2	Zuwachs r^2	r	Beta	F	p
SCSITZ	.023	.023	.152	.190	17.699	<.01
DGEKON	.032	.009	-.081	-.099	5.147	<.05
SHPERW	.041	.008	-.044	-.097	4.661	<.05
BLZEIT	.047	.006	-.077	-.085	3.804	<.10

F = 6.359 df = 4/507 p < .01

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß sich auch bei den JS die Differenzierung der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in die beiden Subdimensionen NAAB und NASB als theoretisch sinnvoll herausgestellt hat. Erst durch diese Differenzierung konnte die relativ große Bedeutsamkeit des schulischen (Miß-)Erfolgs für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes empirisch nachgewiesen werden, sei es, daß der Schulerfolg offenbar hohe Erwartungen an den Belohnungswert der Arbeit weckt und zum Verlassen des Arbeitsplatzes verleitet, wenn dieser den Erwartungen nicht genügt, sei es, daß der erlebte Mißerfolg in der Schule, der sich in der Notwendigkeit einer oder mehrerer Klassenwiederholungen manifestiert, Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl herabsetzt und die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes begünstigt, wenn dort zwischenmenschliche Problemsituationen auftreten.

Außerdem wurde deutlich, daß Indikatoren aus allen Sozialisationsbereichen, wenn auch teilweise jeweils andere für beide Subdimensionen von NA, sich für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes als bedeutsam erwiesen.

7.3.2.2 Prädiktion der NA-Skalen durch Arbeits- und Haftorientierungen

In dem vorangegangenen Kapitel wurde der Einfluß der Inhaftierung auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes im wesentlichen nur durch den Indikator Dauer der bisherigen Inhaftierung erfaßt. Bei dem hierbei vorgefundenen positiven Zusammenhang zwischen bisheriger Haftdauer und Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (bei NAG und der Subskala NAAB) ließ sich jedoch nicht entscheiden, ob dieser Zusammenhang eher auf die mit der Inhaftierung verbundenen Deprivationen, also auf die Lebensbedingungen in einer totalen Institution, oder auf Prisonisierungsprozesse im Sinn der Übernahme subkultureller Orientierungen zurückzuführen ist. Diese offengebliebene Frage soll im folgenden durch die Prädiktion der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes durch Haftorientierungen zu beantworten versucht werden. Der möglicherweise intermittierende Einfluß von Arbeitsorientierungen soll hierbei durch Aufnahme entsprechender Indikatoren in den Prädiktorenansatz kontrolliert werden.

In diesem Zusammenhang kann die Bedeutsamkeit zweier Arbeitsorientierungen für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes überprüft werden, die in Kap. 6 nicht betrachtet werden konnten: die subjektive Einschätzung des mittelfristig bzw. langfristig erreichbaren beruflichen Status. Beide Variablen können auch den Realisierungserwartungen hinsichtlich des erreichbaren beruflichen Status zugeordnet werden. Sie knüpfen aber im Gegensatz zur Variable REBS (vgl. Kap. 6.1.2) nicht an objektivierbare Kriterien des beruflichen Status wie z. B. Facharbeiter oder Meister an, sondern beziehen sich auf die inhaltlich nicht bestimmten subjektiven Vorstellungen von hohem und niedrigem Status und berücksichtigen zusätzlich die zeitliche Dimension (vgl. Kap. 7.2). Die Einbeziehung dieser beiden Variablen scheint auch deshalb geboten, weil die Inhaftierung möglicherweise zu kurzfristigeren Zukunftsperspektiven führt (MORRIS & ZINGLE 1977; zitiert nach DILLIG 1982, 18) und Zukunftsperspektiven daher den Zusammenhang zwischen Haftorientierungen und NA beeinflussen könnten.

Der Zusammenhang zwischen Haftorientierungen und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, unter Berücksichtigung von Arbeitsorientierungen, soll auch hier für die Gesamtskala NAG und die beiden Subskalen NAAB und NASB unter Verwendung der stufenweisen Regressionsanalyse überprüft werden.

Tabelle 7.3.9 zeigt, daß auch hier die (potentiellen) Prädiktoren nur mäßig untereinander korrelieren. Probleme der Multikollinearität dürften nicht auftreten.¹⁾

In die Regressionsmodelle für die Gesamtskala NAG werden zunächst drei Indikatoren für Arbeitsorientierungen und anschließend drei Indikatoren für die Haftorientierungen einbezogen (vgl. Tabelle 7.3.10). Durch das Regressionsmodell der letzten Stufe werden 5,5% der Varianz erklärt. Angesichts der Tatsache, daß es sich bei den Prädiktoren ausschließlich um subjektive Merkmale handelt, muß der Anteil der erklärten Varianz als gering eingestuft werden. LWMIT erweist sich als stärkster Prädiktor.

1) Bei der Durchführung der stufenweisen Regressionsanalysen wurde die Multikollinearität überprüft. Keine der möglichen Prädiktoren wurde deshalb nicht in das Regressionsmodell aufgenommen, weil es den Grenzwert,3 unterschritt (vgl. Kap. 7.2).

Tabelle 7.3.9: Interkorrelation der Prädiktor- und Kriteriumsvariablen für Arbeits- und Haftorientierungen, JS-Stichprobe

Nr. Variable ^a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1 NAG	1,00																		
2 NASB	.84	1,00																	
3 NAAB	.81	.39	1,00																
4 RESA	-.12	-.10	-.09	1,00															
5 RESQ	.08	.05	.08	.11	1,00														
6 REBS	-.02	-.08	.04	.48	.38	1,00													
7 REFA	-.09	-.11	-.05	.48	.08	.37	1,00												
8 REKO	.08	-.00	.14	.25	-.03	.42	.41	1,00											
9 LWMIT	-.12	-.10	-.12	.32	.01	.23	.19	.15	1,00										
10 LWLANG	-.06	-.11	.01	.31	.00	.33	.31	.27	.49	1,00									
11 DPSG	-.06	-.03	-.06	-.01	.01	-.03	-.02	.01	.02	-.01	1,00								
12 DPSA	.06	-.00	.11	-.06	-.07	.01	.01	-.01	-.01	.05	.38	1,00							
13 INSTA	.01	-.03	.06	-.30	-.01	-.21	-.17	-.02	-.17	-.13	-.06	-.02	1,00						
14 EBSA	.08	.07	.06	-.18	.10	-.07	-.12	.05	-.04	-.10	-.24	-.08	.20	1,00					
15 EBSB	.08	.09	.05	-.14	.04	-.12	-.14	-.01	.06	.02	-.05	.04	.13	.15	1,00				
16 IND	.09	.04	.11	-.25	-.04	-.18	-.17	.01	-.15	-.12	-.02	.10	.26	.12	.12	1,00			
17 AUSO	-.04	-.10	.04	.11	.07	.22	.08	.08	.01	.08	-.18	-.19	-.07	.02	-.06	-.07	1,00		
18 BINNO	.09	.07	.09	-.07	-.16	-.08	-.10	-.05	-.07	-.02	-.25	-.16	.11	.12	.05	.20	.27	1,00	
19 PERSB	.01	.05	.06	.04	-.11	-.08	.04	.08	-.01	.01	-.10	-.21	-.07	-.04	.07	.12	.27	.34	1,00

a Zur Beschreibung der Variablen Nr. 4.-8 vgl. Kap. 6.1.2, der Variablen Nr. 9-19 vgl. Kap. 7.2

Die generelle Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wird geringer, wenn die durchschnittlich in den ersten fünf Jahren nach der Entlassung erreichbare berufliche Position steigt. Dieses Ergebnis widerspricht zwar den in Abschnitt 6.2.3.1 formulierten Annahmen über den Zusammenhang zwischen der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes und den Realisierungserwartungen hinsichtlich des formellen beruflichen Status. Allerdings wurde dort auch festgestellt, daß die generelle Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NAG) relativ gering ist, wenn die Realisierungserwartung und gleichzeitig auch die Valenz hoch ist. Nur bei einer mit geringer Valenz verbundenen hohen Realisierungserwartung wurde eine relativ hohe Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes festgestellt. Da dort die Gruppe mit geringen Valenzen und hohen Realisierungserwartungen nur ein Drittel aller JS mit hohen Realisierungserwartungen ausmacht, steht der hier vorgefundene Zusammenhang zwischen LWMIT und NAG mit den oben gefundenen Ergebnissen in Einklang.

An zweiter und dritter Stelle werden die Realisierungserwartungen hinsichtlich einer eigenen Familie (REFA) einbezogen. Die Richtung der dabei gefundenen Zusammenhänge mit NAG entspricht ebenfalls den entsprechenden Ergebnissen in Kap. 6.2.3.

Die drei einbezogenen Indikatoren für die Haftorientierungen erklären zusätzlich zu den im Modell berücksichtigten Arbeitsorientierungen nur 1,8% der Varianz.¹⁾ Hierbei erweist sich die Binnenorientierung (BINNO) aufgrund der Reihenfolge der Einbeziehung in das Regressionsmodell noch als stärkster Prädiktor. Je stärker die Gefangenen ihr Interesse auf Vorgänge in der Anstalt richten – gemessen durch die Häufigkeit der Thematisierung dieser Vorgänge in Gesprächen mit Mitgefangenen –, um so stärker neigen sie zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Allerdings ist die praktische Bedeutsamkeit dieses Zusammenhanges gering.

Zuletzt werden die beiden Indikatoren für die erlebte Deprivation in der Haft in das Modell einbezogen. Auch dieser Zusammenhang ist praktisch zu vernachlässigen. Dennoch erscheint es wert festgehalten zu werden,

1) Dies ergibt sich aus der Summierung der letzten drei Angaben in der Spalte "Zuwachs r^2 ". Die Summierung ist hier ausnahmsweise deshalb möglich, weil die drei Indikatoren für Haftorientierungen hintereinander und nach den Prädiktoren für die Arbeitsorientierungen einbezogen wurden.

Tabelle 7.3.10: Ergebnisse der stufenweisen Regressionsanalyse: NAG nach Arbeits- und Haftorientierungen, JS-Stichprobe

Prädiktor	r^2	Z_{wachs} r^2	r	Beta	F	p
LWMIT	.015	.015	-.124	-.110	6.639	<.05
REKO	.024	.009	.075	.134	10.021	<.01
REFA	.038	.014	-.093	-.088	7.009	<.01
BINNO	.044	.006	.094	.109	2.951	<.10
DPSA	.049	.005	.058	.092	4.686	<.05
DPSG	.055	.006	-.058	-.082	2.772	<.10

F = 4.904

df = 6/505

p < .01

daß die Deprivation im Arbeitsbereich (DPSA) negativ und die generelle Deprivation von Handlungsspielräumen (DPSG) positiv mit der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes korrelieren.¹⁾ Nur der in Hypothese 7.5.3 prognostizierte Zusammenhang mit DPSG wird also zumindest im statistischen Sinne, wenn auch ohne praktische Bedeutung, bestätigt.

Prisonisierungsindikatoren werden in das Regressionsmodell für NAG nicht einbezogen, erweisen sich nach den hier festgelegten Kriterien für NAG also als nicht bedeutsam.

In das Regressionsmodell für die Subdimension NAAB werden dieselben Indikatoren einbezogen wie in das Modell für NAG (vgl. Tabelle 7.3.11), wenn auch in etwas anderer Reihenfolge. Zusätzlich wird die persönliche Beziehung zu Mitgefangenen (PERSB) berücksichtigt, deren Stärke mit der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wegen unbefriedigenden Arbeits- und betrieblichen Bindungen negativ korreliert, allerdings mit geringer praktischer Bedeutung. Die Deprivation im Arbeitsbereich (DPSA) steht in einem relativ starken negativen Zusammenhang mit NAAB. Diese der Hypothese 7.5.4 entgegenstehende negative Beziehung ist möglicherweise darauf zurückzuführen, daß DPS2 eher eine bereits vorhandene Arbeitsorientierung, nämlich die individuelle geringe Bedeutsamkeit von Arbeit, mißt. Wenn keine oder nur geringe Forderungen an den Arbeitsplatz gerichtet werden, treten als inter- oder intrapersonales Problem empfundene Situationen am Arbeitsplatz seltener auf. Somit besteht auch seltener Anlaß, den Arbeitsplatz zu verlassen.

Bei der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wegen unbefriedigender sozio-emotionaler Beziehungen (NASB; vgl. Tabelle 7.3.12) erweist sich die Höhe des längerfristig erreichbar erscheinenden beruflichen Status (LWLANG) als stärkster Prädiktor. Gefangene, die längerfristig eine höhere berufliche Position glauben erreichen zu können, sind weniger geneigt, wegen Problemen in den sozio-emotionalen Beziehungen zu Vorgesetzten oder Kollegen den Arbeitsplatz zu verlassen.

1) Das positive Vorzeichen des Beta-Koeffizienten bei DPS2 und das negative Vorzeichen bei DPS1 sind auf die Polung der beiden Skalen zurückzuführen.

Tabelle 7.3.11: Ergebnisse der stufenweisen Regressionsanalyse: NAAB nach Arbeits- und Haftorientierungen, JS-Stichprobe

Prädiktor	r^2	$\Delta r^2_{\text{wachs}}$	r	Beta	F	p
REKO	.020	.020	.140	.217	21.217	<.01
LWMIT	.039	.019	-.116	-.118	7.343	<.01
DPSA	.052	.013	.113	.152	10.559	<.01
BINNO	.065	.012	.094	.117	6.225	<.05
REFA	.073	.008	-.049	-.104	4.775	<.05
DPSG	.081	.008	-.059	-.097	4.289	<.05
PERSB	.087	.006	-.055	-.088	3.621	<.10

F = 6.994

df 7/504

p < .01

Tabelle 7.3.12: Ergebnisse der stufenweisen Regressionsanalyse: NASB nach Arbeits- und Haftorientierungen, JS-Stichprobe

Prädiktor	r^2	Zuwachs r^2	r	Beta	F	p
LWLANG	.013	.013	-.122	-.111	6.407	<.05
EBSB	.021	.008	.089	.086	3.829	<.10
HREPAU	.028	.007	-.099	-.127	7.684	<.01
HREDIN	.036	.008	.068	.117	6.362	<.05
EINSTA	.042	.006	-.034	-.081	3.271	<.10
RESQ	.048	.006	.054	-.078	3.053	<.10

F = 4.216

df = 6/505

p < .01

Für NASB spielen möglicherweise auch Prisonisierungseffekte im Sinne subkultureller Einflüsse eine Rolle. Denn ein negatives Beamtenbild (EBSB) ist mit einer starken Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden, wenn Störungen im sozio-emotionalen Beziehungssystem auftreten. Dies würde bedeuten, daß eine Orientierung am subkulturellen System der Insassen möglicherweise die Kompetenzen sozialen Handelns verringert.¹⁾ Allerdings ist eine negative Einstellung zur Anstalt (EINSTA) eher mit einer geringen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden. Dies muß jedoch nicht den negativen Einflüssen einer subkulturellen Haftorientierung auf NASB widersprechen. Denn EINSTA als negative Beurteilung der Anstalt im Hinblick auf die eigene Legalbewährung mißt möglicherweise weniger eine Orientierung an der Insassensubkultur als eine kritische Einstellung zu den Erziehungszielen des Jugendstrafvollzuges bzw. deren Realisierungsmöglichkeiten.

Ferner sind eine starke Außenorientierung (AUSSO) und eine geringe Binnenorientierung (BINNO) gemäß den Hypothesen 7.5.7 und 7.5.8 mit einer geringen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei unbefriedigenden sozio-emotionalen Beziehungen (NASB) verbunden.

Die praktische Bedeutung der aufgedeckten Zusammenhänge muß auch hier als relativ gering eingestuft werden. Indikatoren zur Deprivation wurden hier nicht einbezogen.

7.4 Zusammenfassung

Ziel des Kapitels 7. war es, in Ergänzung zu dem kognitiv-motivationalen Erklärungsmodell mögliche Sozialisationsbedingungen für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) theoretisch aufzuzeigen und empirisch zu prüfen. Hierbei wurde weder ein bestimmter sozialisationstheoretischer Ansatz verfolgt noch eine in sich geschlossene Theorie über die Sozialisationsbedingungen für NA formuliert. Angesichts des vortheoretischen Erkenntnisstandes zu dieser Fragestellung hätte eine Beschränkung auf einen theoretischen Ansatz oder auf eine spezifische Theorie den Blick

1) Die Untersuchung von Problemlösungskompetenzen an derselben Stichprobe erbrachte vergleichbare Ergebnisse (vgl. BLATH, DILLIG & FREY 1980, 261 ff.).

auf alternative Theorien, die grundsätzlich zur sozialisationstheoretischen Erklärung von NA herangezogen werden können, allzu früh eingeengt. Zudem war das vorliegende Datenmaterial nicht geeignet, spezifische Theorien mit der hierfür erforderlichen Validität der Operationalisierungen zu überprüfen – sieht man einmal von der Prisonisierungstheorie ab. Statt dessen wurden hier verschiedene theoretische Ansätze zur Formulierung von Arbeitshypothesen herangezogen, deren empirische Überprüfung zur weiteren Theorienbildung anregen soll.

Zu fünf Sozialisationsbereichen – primäre, sekundäre Sozialisation, Sozialisation für und durch den Beruf, kriminelle Karriere, Hafteinflüsse – wurden Arbeitshypothesen formuliert, die durch stufenweise Regressionsanalysen überprüft wurden, bis auf die Hafteinflüsse an beiden Stichproben. Im folgenden werden die Ergebnisse für alle Hypothesen nochmals zusammengefaßt.

Die Schichtzugehörigkeit (SHSCHI), gemessen durch die manuelle bzw. nichtmanuelle Tätigkeit des Vaters oder der Mutter, wurde bei keiner der beiden Stichproben in das Regressionsmodell einbezogen (Hypothese 7.1.1). Ob schichtspezifische Erziehungsstile und Erziehungsbedingungen, die mit diesem Indikator verbunden wurden, tatsächlich für NA keine Bedeutung haben, kann jedoch hieraus nicht notwendigerweise geschlossen werden. Für die Messung von Erziehungsstilen und -bedingungen reicht dieser Indikator nicht aus.

Die Zahl der Wohnräume (SHWOHN) erwies sich nur bei der PEER-Stichprobe, und dort für die Subdimension NAAB, als bedeutsam, und zwar mit der in Hypothese 7.1.2 prognostizierten negativen Richtung. Diese Variable, als ergänzender Indikator für Schichtzugehörigkeit gedacht, dürfte jedoch zusätzliche Dimensionen abbilden.

Die Hypothese 7.1.3 über den Zusammenhang zwischen der Zahl der Personen in der Herkunftsfamilie (SHPERW) und NA wurde für die JS-Stichprobe widerlegt. Für alle drei NA-Skalen ergab sich, daß die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes mit der Familiengröße abnimmt. Für die PEER-Stichprobe ergab sich eine negative Korrelation zwischen NASB und SHPERW von $-.13$, die sich für eine Einbeziehung in das Regressionsmodell nicht als hinreichend konstant erwies. Vermutlich werden in größeren Familie bessere soziale Handlungskompetenzen vermittelt,

die die Neigung, bei Problem- oder Konfliktsituationen aus dem Felde zu gehen, verringern. Möglicherweise ist dieses Ergebnis auch ein Hinweis darauf, daß Variablen aus Theorien der Leistungsmotivation für NA doch eine geringere Bedeutung haben, wenn man von der Richtigkeit des empirisch bestätigten negativen Zusammenhangs zwischen Familiengröße und Leistungsmotivationsstärke ausgeht.

Der positive Zusammenhang zwischen dem Bezugspersonenwechsel (FBEZWE) und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (Hypothese 7.1.4) wurde für die PEER-Stichprobe ebenfalls widerlegt. In der JS-Stichprobe wurde FBEZWE in das Erklärungsmodell für NAAB einbezogen, allerdings mit einem sehr geringen Anteil erklärter Varianz.

Bis auf die Größe der Herkunftsfamilie (SHPERW) erwiesen sich damit die betrachteten Indikatoren der primären Sozialisation für die Prädiktion von NA als wenig bedeutsam.

Dagegen konnte ein beachtlicher statistischer Einfluß der schulischen Sozialisation auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in beiden Stichproben festgestellt werden. Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei unbefriedigenden Arbeits- und betrieblichen Bedingungen (NAAB) war bei jenen JS und PEERs, die mindestens die Hauptschule abgeschlossen hatten, relativ hoch. Dieser Zusammenhang wurde vor allem in dem durch den erreichten Bildungsabschluß subjektiv für gerechtfertigt erachteten Anspruchsniveau erklärt. Demgegenüber neigten JS und PEERs, die eine Klasse wiederholen mußten, stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes wegen gestörter sozio-emotionaler Beziehungen im Kollegensystem. Dies wurde vor allem durch die mit dem schulischen Mißerfolg verbundenen Selbstwertprobleme erklärt. Die Hypothesen 7.2.1 und 7.2.2 wurden damit bestätigt.¹⁾

Zur Sozialisation für und durch den Beruf: Nur bei den PEERs neigten Personen, die nie eine Lehre begonnen hatten, hinsichtlich aller NA-Skalen weniger zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Dies ist vermutlich auf das geringere Anspruchsniveau dieser Personen zurückzuführen. Insoweit wurde

1) Daß jeweils nur ein Indikator in die Modellrechnungen für NAAB und NASB einbezogen wurde, ist auf ihre Interkorrelation zurückzuführen.

Hypothese 7.3.1 bestätigt und Hypothese 7.3.2 widerlegt. Der Zusammenhang zwischen der Zahl der bisherigen Arbeitsverhältnisse (BZAHL) und NA wurde nicht bestätigt (Hypothese 7.3.3). Dies mag auf den ersten Blick erstauen, da doch die Variable BZAHL das Äquivalent für NA auf der Handlungsebene darstellen müßte. Es ist jedoch zu bedenken, daß die Zahl der bisherigen Arbeitsverhältnisse wesentlich von den strukturell gegebenen Möglichkeiten zu arbeiten abhängt, also vom Alter in Verbindung mit der Berufsausbildung und bei den JS auch von der bisherigen kriminellen Karriere. Diese intervenierenden Variablen könnten für den fehlenden empirischen Zusammenhang verantwortlich sein. Demgegenüber wird Hypothese 7.3.4 über den negativen Zusammenhang zwischen der bisher längsten Beschäftigungszeit an einer Arbeitsstelle (BLZEIT) und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei der JS-Stichprobe für alle NA-Skalen und bei der PEER-Stichprobe für die Gesamtskala NAG bestätigt.

Die Zahl der bisherigen Gerichtskontakte (DGEKON) scheint sich bei der PEER- und der JS-Stichprobe unterschiedlich auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes auszuwirken. Bei den PEERs wächst die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes mit der Intensität der kriminellen Karriere deutlich an, was der Hypothese 7.4.1 entspricht, während bei den JS die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes hinsichtlich der Skalen NAG und NASB geringer wird, obwohl die Intensität der kriminellen Karriere bei den JS sehr viel ausgeprägter ist. Möglicherweise ist gerade dies der Grund für die geringere Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei den JS. Die kriminelle Karriere hat sie in ihrem - wenn auch abweichenden - Selbstbild gefestigt und verleitet sie nicht, bei Störungen des sozio-emotionalen Beziehungsgefüges am Arbeitsplatz "aus dem Felde zu gehen". Bei den JS steht auch eine frühere Inhaftierung (DZSITZ) nicht mit NA in Zusammenhang (Hypothese 7.4.2).

Die Hypothese 7.5.1 über den positiven Zusammenhang zwischen bisheriger Haftdauer (HDAUER) und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wird bei den JS für die Gesamtskala NAG und die Subskala NAAB bestätigt. Die generelle Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NAG) wird gemäß Hypothese 7.5.2 in der letzten Haftphase deutlich geringer.

Insgesamt zeigten sich für beide Stichproben Indikatoren nach der primären Sozialisation als bedeutsamer für die Erklärung von NA als Indikatoren der primären Sozialisation. Dies ist vermutlich nicht allein darauf zurückzuführen, daß Prozesse bzw. Ergebnisse der primären Sozialisation nur sehr oberflächlich erfaßt werden konnten. Spätere Sozialisationserfahrungen liegen NA als einer auf den beruflichen Bereich bezogenen Handlungsdisposition zeitlich und auch theoretisch näher.

Hafted Einflüsse sollten zusätzlich durch die Prädiktion von NA durch Haftorientierungen ermittelt werden. Hierbei ist jedoch zu beachten, daß Haftorientierungen keine "objektiven" Sozialisationsbedingungen, sondern subjektive Reaktion auf Haftbedingungen darstellen. Haftorientierungen können zum Teil auch durch Ergebnisse früherer Sozialisationsprozesse bedingt sein.

Bei den Hafted Einflüssen wurde theoretisch zwischen den Folgen, unter den Bedingungen einer totalen Institution leben zu müssen, zwischen Einflüssen der Insassensubkultur und zwischen Binnenorientierung, Außenorientierung und zwischen persönlichen, nicht durch Machtverhältnisse geprägten Beziehungen zu Mitgefangenen unterschieden. Die Hypothese 7.5.3 über den positiven Zusammenhang der generellen Deprivation von Handlungsspielräumen (DPSG) und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wurde für die Gesamtskala NAG und für die Subskala NAAB bestätigt, auch wenn dieser Zusammenhang von geringer praktischer Bedeutung ist.

Auch zwischen der Deprivation im Arbeitsbereich (DPSA) einerseits und NAG und NAAB andererseits besteht ein Zusammenhang, jedoch entgegen Hypothese 7.3.4 mit negativen Vorzeichen. Möglicherweise ist dieser negative Zusammenhang darauf zurückzuführen, daß DPSA eher eine Arbeitsorientierung als eine subjektive Reaktion auf die Anstaltsbedingungen mißt. Festzuhalten bleibt, daß die anstaltsbedingte Deprivation sich vermutlich eher auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wegen unbefriedigender Arbeits- oder betrieblicher Bedingungen (NAAB) auswirkt. Möglicherweise fördert die Unterbringung in einer totalen Institution den Aufbau unrealistischer beruflicher Aspirationen.

Nur die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei unbefriedigenden sozio-emotionalen Beziehungen (NASB) wird durch Indikatoren zur Einstellung zur Anstalt prädiert (Hypothese 7.5.5). Entsprechend der Hypo-

these ist ein negatives Beamtenbild eher mit einer hohen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden.

Ein positiver Zusammenhang zwischen der Orientierung an Insassennormen (INO) und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, der in Hypothese 7.5.6 prognostiziert wurde, ließ sich empirisch nicht nachweisen.

Bei allen drei NA-Skalen steigt die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes entsprechend der Hypothese 7.5.7 mit zunehmender Binnenorientierung (BINNO). Außenorientierung (AUSSO) steht entsprechend der Hypothese 7.5.8 in einem negativen Zusammenhang zur Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, allerdings nur bei der Subskala NASB. Persönliche Beziehungen zu Mitgefangenen (PERSB) stehen dagegen nur mit der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei unbefriedigenden Arbeits- und betrieblichen Bedingungen (NAAB) in einem negativen Zusammenhang. Insoweit wird auch Hypothese 7.5.9 bestätigt. Allerdings hätte man bei dieser Haftorientierung eher einen Zusammenhang mit der Subskala NASB erwartet.

Die durch Haftorientierungen erklärte Varianz der NA-Skalen ist als relativ gering einzustufen, auch wenn hierbei zu berücksichtigen ist, daß in die Regressionsmodelle Arbeitsorientierungen zusätzlich miteinbezogen wurden. Für die Frage, ob die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes eher durch erlebte Deprivationen, durch Orientierungen an der Insassensubkultur oder durch andere Haftorientierungen prognostizierbar ist, muß auch hier zwischen den beiden Subdimensionen von NA unterschieden werden. Während in den Regressionsmodellen die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wegen unbefriedigender Arbeits- und betrieblicher Bedingungen (NAAB) eher durch erlebte Deprivationen erklärt wird, wird die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wegen unbefriedigender sozio-emotionaler Beziehungen eher durch die subkulturelle Orientierung prognostiziert. Die Binnenorientierung erwies sich bei allen NA-Skalen als bedeutsam. Sie korreliert mit der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes positiv.

8. Zusammenfassung und Folgerungen

8.1 Fragestellung der Untersuchung und Skizzierung der theoretischen Argumentation

Die Beantwortung zweier Forschungsfragen stand im Mittelpunkt der vorliegenden Untersuchung: Neigen junge Strafgefangene stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes als Gleichaltrige ohne Hafterfahrung und welche Erklärungen für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes können gegeben werden?

Den Ausgangspunkt der Überlegungen hierzu bildete der empirisch unbestreitbare Zusammenhang zwischen Merkmalen der beruflichen Tätigkeit und kriminellem Handeln. Anhand einer systematischen Durchsicht empirischer Untersuchungen zur Rückfälligkeit bei jungen Straftätern konnte ein statistischer Zusammenhang zwischen mangelnder beruflicher Qualifikation und geringer Kontinuität des Arbeitsverhaltens einerseits und Rückfälligkeit andererseits zwar zweifelsfrei nachgewiesen werden (vgl. Kap. 1). Die Interpretation dieses statistischen Zusammenhangs läßt sich – wie dort gezeigt wurde – jedoch keinesfalls darauf beschränken, die geringe Kontinuität des Arbeitsverhaltens bei Rückfälligen liege in ihrer "Arbeitsscheu", in ihrer "negativen Arbeitseinstellung" begründet. Entlassung durch den Arbeitgeber, Strafverfolgungsmaßnahmen und auch die richterliche Urteilspraxis können diesen Zusammenhang beeinflußt haben. Trotz der verschiedenen Möglichkeiten der Interpretation des Zusammenhangs zwischen geringer Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit wurde die theoretische Möglichkeit, Rückfällige neigten stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes als Nicht-Rückfällige, oder allgemeiner, junge Straftäter (mit einer erheblichen kriminellen Belastung) neigten stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes als Gleichaltrige ohne (oder mit nur geringer) krimineller Belastung, nicht von vornherein ausgeschlossen.

Da die Beantwortung der Forschungsfragen mit Hilfe zweier unterschiedlicher wissenschaftstheoretischer bzw. methodologischer Paradigmata (deduktiv-nomologisches und interpretatives Paradigma) angegangen werden sollte, wurden in Kap. 2 wissenschaftstheoretische und methodologische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Forschung unter Einbeziehung normativ-ethischer Aspekte kurz erläutert.

Für die Erklärung der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wurde von der grundlegenden These ausgegangen, daß die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes vor allem vor dem Hintergrund der individuellen und gesellschaftlichen Bedeutung der Arbeit verständlich gemacht werden kann. Die individuelle Bedeutung der Arbeit und ihr Zusammenhang zur Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wurde mit Hilfe eines kognitiv-motivationalen Modells erörtert (vgl. Kap. 3.3). Hierbei wurde davon ausgegangen, daß Arbeit im Sinne einer in Berufsrollen organisierten Arbeitstätigkeit grundlegende menschliche Bedürfnisse in unterschiedlicher Weise befriedigen kann bzw. daß unterschiedliche Vorstellungen darüber bestehen, in welcher Weise Arbeit zur Befriedigung dieser Bedürfnisse beitragen soll bzw. kann. Mit dem Begriff der Arbeitsorientierungen wurden diese Vorstellungen begrifflich erfaßt. Arbeitsorientierungen bestimmen ihrerseits wesentlich die Wahrnehmung und Beurteilung der eigenen (tatsächlichen oder - wie in dieser Untersuchung - vorgestellten) Arbeitstätigkeit und damit auch die Arbeitszufriedenheit. Arbeitsunzufriedenheit ist wiederum eine Voraussetzung für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Das tatsächliche Verlassen des Arbeitsplatzes bildet eine weitere eigenständige Variable in diesem Modell, das insgesamt noch keine Theorie darstellt, sondern lediglich den analytischen Rahmen für eine solche Theorie liefert.

In Kap. 3.4 wurde die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit in mehrfacher Hinsicht erläutert. Zunächst wurden Arbeit und Beruf in ihrer Bedeutung als die wichtigsten Merkmale gesellschaftlicher Strukturierung herausgearbeitet, eine Bedeutung, die in verschiedenen gesellschaftstheoretischen Ansätzen erkennbar ist. Für die strukturell-funktionale Theorie, für die Theorien sozialer Schichtung und für die marxistisch orientierte Theorie wurde dies in den Kap. 3.4.1 bis 3.4.3 näher beschrieben. Die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit läßt sich auch verstehen als die Stellung von Arbeit und Beruf im kulturellen System, d. h. im Wertsystem einer Gesellschaft bzw. ihrer Teileinheiten. Dementsprechend wurde die Stellung von Arbeit und Beruf im Wertsystem der Gesamtgesellschaft der Bundesrepublik Deutschland anhand vorliegender empirischer Untersuchungsergebnisse erörtert (Kap. 3.4.4). Die spezifischen sozialkategorialen Merkmale der hiesigen Untersuchungspopulation junger Strafgefangener erforderten darüber hinaus eine Darstellung der Position von Arbeit und Beruf im Wertsystem gesellschaftlicher Teileinheiten: der unteren Schichten (Kap. 3.4.5), der Jugend (Kap. 3.4.6) und bei jungen Straf-

tätern (Kap. 3.4.8). In Kap. 3.4.7 wurde zusätzlich die Bedeutung von Arbeit und Beruf in kriminalsoziologischen Theorien abgehandelt.

In den Kap. 3.3 und 3.4 wurden damit die für das Verständnis der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes notwendigen Aspekte der individuellen und gesellschaftlichen Bedeutung der Arbeit aufgearbeitet.

Im Anschluß daran wurde der Begriff der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes theoretisch begründet und in seinen dispositionellen und handlungstheoretischen Implikationen dargestellt (Kap. 3.5).

Die in dem kognitiv-motivationalen Modell dargestellten analytischen Zusammenhänge konnten in der vorliegenden Untersuchung aus verschiedenen Gründen nur partiell überprüft werden. Sie mußten auf Zusammenhänge zwischen Arbeits- und generellen Orientierungen einerseits und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes andererseits beschränkt werden (Kap. 3.5.1).

Der Versuch einer Erklärung der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes anhand des kognitiv-motivationalen Modells wurde ergänzt durch die zusätzliche Heranziehung eines sozialisationstheoretischen Ansatzes, dessen grundsätzliche Anwendung in Kap. 3.5.2 diskutiert wurde. Die konkrete Anwendung und Hypothesenbildung erfolgte in Kap. 7.1.

8.2 Zusammenfassung der wichtigsten empirischen Ergebnisse

Die Fragestellungen wurden an einer Stichprobe von jungen Strafgefangenen (JS; N=512) und an einer Stichprobe von Gleichaltrigen mit ähnlichem biographischem Hintergrund, aber ohne Haft Erfahrung (PEER; N=211) überprüft (vgl. Kap. 4.).

8.2.1 Die empirischen Dimensionen der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA).

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wurde durch ein Fragebogeninstrument (vgl. Kap. 5.1) ermittelt. Es besteht aus 34 Items über potentiell unbefriedigende Situationen am Arbeitsplatz, die vor dem Hintergrund theoretischer Dimensionen zur Arbeitszufriedenheit ausgewählt wurden. Bei jedem Item wurde anhand einer 4-stufigen Skala nach der Be-

reitschaft gefragt, am Arbeitsplatz zu verbleiben oder ihn zu verlassen, und zwar unter der einschränkenden Bedingung, daß ein anderer Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht.

Vor dem Hintergrund der kriminologischen Diskussion zur Kontinuität des Arbeitsverhaltens junger Straftäter war NA zunächst als eindimensionales Konzept begriffen worden. Die Heranziehung arbeits- und betriebssoziologischer bzw. -psychologischer Ansätze, insbesondere zur Arbeitszufriedenheit, ließ jedoch die Unterscheidung von Subdimensionen zweckmäßig erscheinen. Faktorenanalysen erbrachten zwei für die JS- und die PEER-Stichprobe gleich definierte Subdimensionen von NA: Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei unbefriedigenden sozio-emotionalen Beziehungen am Arbeitsplatz (NASB) sowie Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei unbefriedigenden Arbeits- und betrieblichen Bedingungen (NAAB) (vgl. Kap. 5.1 und 5.2). Auch wenn die beiden Subdimensionen den Differenzierungsgrad theoretischer Dimensionen der Arbeitszufriedenheit nicht erreichen, so lassen sie sich doch theoretisch sinnvoll interpretieren: NASB läßt sich dem informellen betrieblichen System (Kohäsionssystem) und NAAB dem formellen betrieblichen System (Produktionssystem) zuordnen.

Als erstes empirisches Ergebnis konnte festgehalten werden, daß in der JS- und der PEER-Stichprobe die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in Bezug auf die Subdimension NASB eher gering ist, d. h. es besteht hier eher eine Tendenz zum Verbleiben am Arbeitsplatz, während die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes hinsichtlich der Subdimension NAAB eher groß ist.

Eine weitere Unterteilung der beiden Subskalen in Unterskalen und eine handlungstheoretische Interpretation der entsprechenden empirischen Ergebnisse machte deutlich, daß Störungen in den sozio-emotionalen Beziehungen am Arbeitsplatz, insbesondere wenn sie sich auf informelle Kollegenkontakte und auf informelle Kollegennormen beziehen, eher keine Begründung für ein Verlassen des Arbeitsplatzes darstellen (vgl. Kap. 5.4). Demgegenüber liefern vor allem eine geringe Entlohnung und ein geringer Anreizwert der Arbeit (langweilige Arbeit) Begründungen zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Dies gilt ebenso für eine pauschale Ablehnung von Arbeit und Betrieb. Auch ein geringes Anspruchsniveau wird als Begründung für ein Verlassen des Arbeitsplatzes herangezogen.

8.2.2 Vergleich der JS- und PEER-Stichprobe hinsichtlich NA

Die JS- und PEER-Stichprobe unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (vgl. Kap. 5.3). Bei der Gesamtskala, bei den beiden Subskalen und auch bei den Unterskalen konnten im wesentlichen keine signifikanten Unterschiede zwischen beiden Stichproben nachgewiesen werden. Die in der traditionellen Kriminologie immer wieder aufgestellte Behauptung, junge Straftäter seien "arbeits-scheu" oder hätten eine "negative Arbeitseinstellung", muß in dieser pauschalen Formulierung in Zweifel gezogen werden.

Allerdings bedarf auch das hier vorgefundene Ergebnis einer Relativierung. Auch in der PEER-Stichprobe ist ein erheblicher Anteil strafrechtlich auffällig geworden, wenn auch nicht durch Haftstrafen sanktioniert. Ferner erwies sich bei der PEER-Stichprobe die strafrechtliche Auffälligkeit (Gerichtskontakte) als stärkster Prädiktor für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (vgl. Kap. 7.2). Dieses Ergebnis spricht für die Existenz eines Zusammenhangs zwischen Straffälligkeit und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Trotz der (leichten) kriminellen Belastung der PEER-Stichprobe hätte sich andererseits ein Unterschied zwischen den beiden Stichproben hinsichtlich NA zeigen müssen, wenn der Zusammenhang zwischen kriminellem Handeln und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes so bedeutsam wäre, wie dies in der traditionellen Kriminologie behauptet wird. Soweit dieser Zusammenhang tatsächlich besteht, bedarf er einer intensiveren theoretischen Analyse, als dies die traditionelle Kriminologie leistet. Die weiteren Ergebnisse dieser Untersuchung bilden einen ersten Schritt in diese Richtung.

8.2.3. Vergleich der JS- und PEER-Stichprobe hinsichtlich der Arbeits- und generellen Orientierungen

Arbeits- und generelle Orientierungen wurden im Rahmen des kognitiv-motivationalen Modells als zentrale Variablengruppen zur Analyse der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes dargestellt (vgl. Kap. 3.3.2). Begrifflich waren beide Variablengruppen dergestalt verknüpft, daß Arbeitsorientierungen Vorstellungen über die Bedeutung der Arbeit für die Realisierung genereller Orientierungen (Befriedigung von Bedürfnissen) enthalten. Neben dieser Instrumentalitätsdimension wurden bei

Arbeits- und generellen Orientierungen die Dimensionen Valenz und Realisierungserwartung unterschieden. Arbeitsorientierungen bilden die begriffliche Konkretisierung der individuellen Bedeutung der Arbeit. Für die empirische Analyse standen nur Daten zu der Valenz und der Realisierungserwartung von Arbeits- und generellen Orientierungen zur Verfügung. Eine empirische Verknüpfung von Arbeits- und generellen Orientierungen über die Dimensionen der Instrumentalität konnte nicht vorgenommen werden. Damit konnte die individuelle Bedeutung der Arbeit nur in eingeschränkter, aber theoretisch dennoch zweckmäßiger Weise gemessen und zur Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes empirisch in Beziehung gesetzt werden.

Als Arbeitsorientierungen (Valenzen und Realisierungserwartungen) wurden formeller beruflicher Status und sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz, als generelle Orientierungen formelle schulische Qualifikation, Konsum, Familie und Vaterrolle, generelle sozio-emotionale Integration, Entstigmatisierung und Vermeidung von Rückfälligkeit, die beiden letztgenannten nur bei der JS-Stichprobe, untersucht.

Vor einer Überprüfung der Zusammenhänge zwischen Arbeits- und generellen Orientierungen einerseits und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes andererseits wurde zunächst untersucht, ob sich JS und PEERs in den Arbeits- und generellen Orientierungen unterscheiden. Zeigten sich zwischen JS- und PEER-Stichprobe keine Unterschiede in der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, so traten Unterschiede zwischen den beiden Stichproben in den Arbeits- und generellen Orientierungen deutlich in Erscheinung (vgl. Kap. 6.1.3).

Die aus theoretischen Annahmen zur Prisonisierung und Kriminalisierung abgeleiteten Hypothesen über die geringen Valenzen und Realisierungserwartungen der JS – im Vergleich zu den PEERs – ließen sich nur für die beiden Arbeitsorientierungen (formeller beruflicher Status und sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz) bestätigen. Demgegenüber stufen die JS Konsum sowie Familie und Vaterrolle als wichtiger ein als die PEERs. Eine glückliche Familie und befriedigende Vaterrolle sehen die JS auch eher als realisierbar an. Die höhere Valenz bei diesen generellen Orientierungen ist vermutlich auf die mit der Haft verbundenen Deprivationen zurückzuführen. Die höhere Realisierungserwartung hinsichtlich befriedigender Familienbeziehungen könnte durch haftbedingte Idea-

lisierungen und durch die wegen der Inhaftierung fehlenden alltäglichen Partnerbeziehungen erklärbar sein.

Ferner zeigten die JS bei allen Arbeits- und generellen Orientierungen - mit Ausnahme der formellen schulischen Qualifikation - eine höhere subjektive Wertentfremdung (Diskrepanz zwischen eigener Valenz und vermuteter Valenz beim "Durchschnittsbürger") als die PEERs. Allerdings ist die höhere Wertentfremdung vor allem dadurch zu erklären, daß die JS die Valenz beim "Durchschnittsbürger" höher einschätzen als die PEERs. Diese hohe Valenzschätzung bei den JS, die möglicherweise als Überschätzung zu interpretieren ist, kann einerseits als mangelnde - vermutlich haftbedingte - Wahrnehmungsdifferenzierung gedeutet werden. Eine so bedingte Wertentfremdung erscheint aber dennoch als Hinweis auf die erlebte Distanz zur Lebenswelt des "anständigen" erwachsenen Bürgers interpretierbar.

8.2.4 Zusammenhänge zwischen Arbeits- und generellen Orientierungen einerseits und NA andererseits.

Für die Überprüfung dieser Zusammenhänge wurden zwei generelle Hypothesen formuliert. Hiernach wurde prognostiziert, daß junge Strafgefangene bzw. Gleichaltrige ohne Hafterfahrungen stärker zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen, wenn sie bezüglich der Arbeits- und generellen Orientierungen wertentfremdet sind (Hypothese 6.2.2) und wenn sie die hier als Lebensziele operationalisierten Orientierungen für realisierbar halten (Hypothese 6.2.1). Eine besonders starke Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes wurde für jene Personen prognostiziert, die eine hohe Realisierungserwartung mit einer geringen Valenz verbinden, d. h. für relativ selbstverständlich ansehen.

Für die empirische Überprüfung der Hypothese 6.2.2 wurden aus den dichotomisierten Skalen für die Valenz (V) und für die geschätzte Valenz beim "Durchschnittsbürger" (D) vier Gruppen gebildet (V+D+, V+D-, V-D+, V-D-), zur Überprüfung der Hypothese 6.2.1 vier Gruppen aus den dichotomisierten Skalen für die Valenz und die Realisierungserwartung (RE) (V+RE+, V+RE-, V-RE+, V-RE-). Als abhängige Variablen wurden die Gesamtskala zur Messung der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes NAG sowie die beiden

Subskalen NASB und NAAB herangezogen. Zum Teil wurden auch Unterskalen zu den Subskalen berücksichtigt. Die Zusammenhänge wurden an der JS- und an der PEER-Stichprobe überprüft (Kap. 6.2.3) mit Hilfe von DUNCANs new multiple range test.

Der Zusammenhang zwischen Wertentfremdung und Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wie er in Hypothese 6.2.2 prognostiziert wurde, konnte bei den JS nur für die Arbeitsorientierung formeller beruflicher Status (BS) und für die generelle Orientierung Familie und Vaterrolle (FA) nachgewiesen werden, und zwar jeweils bei der Gesamtskala NAG und der Subskala NAAB. Bei den PEERs wurde die Wertentfremdungsthese für keine Arbeits- und generelle Orientierung bestätigt.

Der geringe Bestätigungsgrad der Wertentfremdungshypothese mag zum Teil auf Meßprobleme, zum Teil auch auf die theoretischen Unzulänglichkeiten des Entfremdungskonzepts zurückzuführen sein. Es erscheint jedoch bemerkenswert, daß die JS mit hoher Wertentfremdung gerade bei jener Arbeitsorientierung (BS) und generellen Orientierung (FA) verstärkt zum Verlassen des Arbeitsplatzes neigen, bei denen eine hohe Valenz und gleichzeitig hohe Realisierungserwartung mit einer geringen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden ist. Daß die Messungen von Wertentfremdung und von eigener Valenz/Realisierungserwartung methodisch verknüpft sind, dürfte als Erklärung hierfür nicht ausreichen. Formeller beruflicher Status (BS) sowie Familie und Vaterrolle (FA) stellen offenbar eine Arbeits- und generelle Orientierung dar, die einerseits – im Fall hoher Valenz und hoher Realisierungserwartung – Bindungen zum Arbeitsplatz fördern, die aber andererseits – im Falle von Wertentfremdung – die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes überproportional ansteigen lassen.

Damit erfolgte bereits ein Übergang zu der Überprüfung der Hypothese 6.2.1. Hiernach wurde der Realisierungserwartung eine höhere Bedeutsamkeit für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes als der Valenz zugesprochen, und zwar in dem Sinne, daß eine starke Realisierungserwartung mit einer starken Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden ist.

Die Hypothese 6.2.1 konnte hinsichtlich der Subskala NAAB für die generelle Orientierung Konsum bestätigt werden, bei den JS in signifikanter

Weise, bei den PEERs der Tendenz nach. Eine starke Realisierungserwartung hinsichtlich des Konsumstandards, insbesondere wenn sie mit einer hohen Selbstverständlichkeit aufrechterhalten wird, ist mit einer hohen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden, wenn die Arbeitstätigkeit nicht die hierzu notwendigen Belohnungen sprich materiellen Ressourcen bereitstellt.

Bei der Arbeitsorientierung formeller beruflicher Status ließ sich der gleiche Zusammenhang nur für die Unterskala NAABAN, die die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei fehlendem Anspruchsniveau der Arbeit bzw. bei fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten mißt, feststellen, bei den JS in signifikanter Weise und bei den PEERs in der Tendenz. Bei der Subskala NAAB und auch bei der Gesamtskala NAG ergab sich jedoch ein modifizierter Zusammenhang insofern, als eine hohe Realisierungserwartung, wenn sie mit einer hohen Valenz zusammenfiel, zumindest bei den JS eher mit einer geringen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden war. Hohe Realisierungserwartung in Verbindung mit hoher Valenz hinsichtlich des formellen beruflichen Status vermittelt offenbar Bindungen an den Arbeitsplatz und beugt der Gefahr vor, ihn zu verlassen, auch wenn keine andere Arbeitsstelle zur Verfügung steht. Demgegenüber neigen junge JS, die einen höheren formellen beruflichen Status für realisierbar halten, ihn aber eher als unwichtig einstufen - dies wurde als Indikator dafür angesehen, daß die hohe Realisierungserwartung mit einer gewissen Selbstverständlichkeit aufrechterhalten wird -, überdurchschnittlich stark zum Verlassen des Arbeitsplatzes, bezogen auf die Gesamtskala NAG und die Subskala NAAB. Bei den PEERs ergab sich ein solcher Zusammenhang nicht (NAG) bzw. nicht in signifikanter Weise (NAAB). Diese selbstverständliche Realisierungserwartung bei einigen JS verleitet offenbar dazu, vorschnell die Arbeitsstelle aufzugeben, wenn sie den Erwartungen nicht genügt, möglicherweise in dem Vertrauen, man werde schon eine neue angemessene Arbeit finden. Bei jenen JS, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen - gerade bei ihnen zeigt sich eine starke Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes - mag die Hoffnung nicht ganz unbegründet sein. Allerdings werden auch von ihnen die möglichen negativen Folgen einer vorschnellen Aufgabe der Arbeitsstelle nicht bedacht. Bei jenen JS, die eine Berufsausbildung zwar begonnen, aber nicht abgeschlossen haben, und die mit einer gewissen Selbstverständlichkeit von der Erreichbarkeit eines höheren formellen beruflichen Status ausgehen - auch sie neigen überdurchschnittlich zum Verlassen des Arbeitsplatzes -

muß jedoch die Hoffnung auf einen besseren Job als unbegründet angesehen werden. Allerdings handelt es sich hierbei nur um eine kleine Minderheit der JS.

Mit einer gewissen Selbstverständlichkeit gehegte hohe Realisierungserwartungen hinsichtlich des formellen beruflichen Status und des Konsums – so läßt sich zusammenfassend festhalten – können zu einer vorschnellen Aufgabe des Arbeitsplatzes verleiten, wenn Arbeits- und betriebliche Bedingungen als nicht den Erwartungen angemessen betrachtet werden, und sich damit für eine berufliche Reintegration als dysfunktional erweisen, insbesondere dann, wenn die Erwartungen wegen des erreichten Ausbildungsstandes subjektiv als begründet erscheinen.

Ein umgekehrter Zusammenhang zwischen selbstverständlicher Realisierungserwartung und Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes zeigt sich bei der Arbeitsorientierung sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz (SA) und bei der generellen Orientierung generelle emotionale Integration (SI). Vor allem die JS neigen – wegen unbefriedigender sozio-emotionaler Beziehungen am Arbeitsplatz (NASB) – relativ wenig zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie es vergleichsweise selbstverständlich ansehen, am Arbeitsplatz oder generell sozial anerkannt und integriert zu werden. Auf der Ebene zwischenmenschlicher Beziehungen bringt eine hohe Realisierungserwartung, verbunden mit einer geringen Valenz, offenbar eine zursichhaltige Haltung im Hinblick auf die eigene sozio-emotionale Integration zum Ausdruck, die sich subjektiv auf die eigenen Handlungskompetenzen gründet und die damit zwischenmenschliche Problemsituationen am Arbeitsplatz nicht zum Anlaß für eine Aufgabe der Arbeitsstelle werden läßt.

Ein drittes Muster bei dem Zusammenhang zwischen generellen Orientierungen und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes ließ sich für die generellen Orientierungen Familie und Vaterrolle, Entstigmatisierung nach der Entlassung und Vermeidung von Rückfälligkeit feststellen. Die JS neigen – gemessen an der Gesamtskala NAG – relativ wenig zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie befriedigende Familienbeziehungen, Entstigmatisierung und Legalverhalten als relativ wichtige und auch erreichbare Lebensziele ansehen. Sie tendieren stark zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie diese Lebensziele als eher unwichtig und gleich-

zeitig als eher nicht erreichbar erachten. Hier ist es die kognitive Konsistenz von positiver respektive negativer Valenz und Realisierungserwartung, die die Handlungsdisposition Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes in die eine oder andere Richtung lenkt. Dieses Ergebnis stützt auch kontrolltheoretische Annahmen über den Zusammenhang zwischen emotionalen Bindungen an gesellschaftliche Institutionen und konformem Verhalten.

Damit ergibt sich aus der empirischen Analyse eine weitaus komplexere Beziehung zwischen Arbeits- und generellen Orientierungen einerseits und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes andererseits, als in den Hypothesen 6.2.1 und 6.2.2 postuliert wurde.

8.2.5 Sozialisationsbedingungen für NA

Ergänzend zur Erklärung der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes im Rahmen des kognitiv-motivationalen Modells wurden mögliche Sozialisationsbedingungen für NA aufgezeigt (vgl. Kap. 7). Hierbei mußte zum Teil – insbesondere für die primäre Sozialisation – auf generelle psychische Merkmale oder Dispositionen zurückgegriffen werden, da die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes definitionsgemäß berufliche Erfahrungen voraussetzt. Diese generellen psychischen Merkmale konnten jedoch im Rahmen dieser Untersuchung nicht gemessen werden. Auch enthielt das verfügbare Datenmaterial nur grobe Indikatoren für die in sozialisationstheoretischen Ansätzen als bedeutsam erachteten Sozialisationsbedingungen.

Auf diese eingeschränkten Möglichkeiten der empirischen Analyse ist es vermutlich auch zurückzuführen, daß Bedingungen der primären Sozialisation bei beiden Stichproben kaum zur Erklärung der Varianz der Gesamtskala und der beiden Subskalen zur Messung von NA beitrugen.

Demgegenüber konnte die schulische Sozialisation einen beachtlichen Beitrag zur Erklärung der Varianz leisten. Hierbei erwies sich die Differenzierung von NA nach den beiden Subdimensionen NAAB und NASB als theoretisch zweckmäßig. JS und PEER mit einem erfolgreichen Schulabschluß neigten stärker als Erfolglöse zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn dieser hinsichtlich der konkreten Arbeitsbedingungen und der betrieblichen Belohnungen als unbefriedigend angesehen wurde, also hinsichtlich der Subdimensionen NAAB. Offenbar fördert die erreichte schulische

Qualifikation Ansprüche an die Art der Arbeit, an die Entlohnung, an die Aufstiegsmöglichkeiten. Werden Arbeitstätigkeit und Betrieb diesen Ansprüchen nicht gerecht, steigt die Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Umgekehrt fördern schulische Mißerfolge, insbesondere die Notwendigkeit einer Klassenwiederholung, die Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei unbefriedigenden sozio-emotionalen Beziehungen am Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang werden möglicherweise in der Schule grundlegende Selbstwertprobleme deutlich.

Die Sozialisation für und durch den Beruf erwies sich für die Neigung zum Verlassen insofern als bedeutsam, als der Verzicht auf eine Berufsausbildung – vor allem bei den PEERs – Ansprüche an die Arbeitstätigkeit reduziert und damit bei beiden Subdimensionen mit einer geringen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden ist. Bei den JS nahm erwartungsgemäß mit der zunehmenden Dauer der bisher längsten Beschäftigungszeit an einer Arbeitsstelle die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes ab.

Die Zahl der bisherigen Gerichtskontakte stand bei den PEERs in einer positiven Beziehung zur Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, bei den JS in einer negativen Beziehung. Da dieser Kriminalisierungsindikator für beide Stichproben unterschiedliche Wertbereiche umfaßt und damit eine jeweils unterschiedliche Intensität der bisherigen kriminellen Karriere mißt, läßt sich dieses für beide Stichproben unterschiedliche Ergebnis vielleicht so interpretieren, daß eine beginnende kriminelle Karriere die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verstärkt, eine vermehrte strafrechtliche Auffälligkeit jedoch Arbeit und Beruf weniger bedeutsam werden läßt und damit auch die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes mindert.

Eine positive Beziehung zwischen bisheriger Haftdauer und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes insbesondere hinsichtlich der Subskalen NAAB deutet auf Prisonisierungseffekte hin, obwohl – wie oben bereits erwähnt (Kap. 8.2.2) – zwischen beiden Stichproben keine Unterschiede auftreten. Mit der Dauer der Inhaftierung steigt möglicherweise die Wahrscheinlichkeit, daß unrealistische Erwartungen hinsichtlich des Anspruchsniveaus und der materiellen Belohnungen der Arbeit aufgebaut werden. Auf die Lebensbedingungen in der totalen Institution ausgerichtete Interessen können die Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes verstärken, während eine Orientierung auf Vorgänge außerhalb der Anstalt mit einer geringen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden ist. Insgesamt erwies sich die durch Sozialisationsbedingungen erklärte Varianz jedoch als eher gering.

8.3 Bedeutsamkeit der empirischen Ergebnisse für einige in dieser Arbeit verwendete Theorien bzw. theoretische Ansätze

In dem empirischen Teil der vorliegenden Arbeit wurde ausführlich auf die Bedeutsamkeit der empirischen Ergebnisse für den Zusammenhang zwischen Arbeitsverhalten und strafbarem Verhalten, also auf die kriminologische Bedeutsamkeit, eingegangen.¹⁾ In diesem Abschnitt werden einige Ergebnisse im Hinblick auf ihre Relevanz für hier verwendete Theorien oder theoretische Ansätze mit einem höheren Allgemeinheitsgrad kurz diskutiert.

8.3.1 Erwartung X Wert-Konzeption

An Stelle der in den Erwartung X Wert-Konzeption verwendeten multiplikativen Verknüpfung von mindestens intervallskalierten Wert- und Erwartungsvariablen waren in dieser Untersuchung die V- und RE-Skalen dichotomisiert und zu einer Nominalskala mit vier Ausprägungen zusammengefaßt worden mit dem Ziel, bestimmte, bei den Produktvariablen auftretende Interpretationsprobleme zu vermeiden.

Die Zweckmäßigkeit dieser Vorgehensweise wurde in dieser Untersuchung voll bestätigt. Bereits in der theoretischen Argumentation hierzu wurde die Notwendigkeit deutlich, daß die Valenzen von Lebens- - oder allgemeiner - von Handlungszielen vor dem Hintergrund der zugehörigen Realisierungserwartung interpretiert werden müssen. So deutet eine geringe Valenz nicht notwendigerweise auf einen geringen Stellenwert in der "tatsächlichen" individuellen Zielhierarchie hin. Sie kann auch darauf zurückzuführen sein, daß ein "an sich" wichtiges Handlungsziel aufgrund einer hohen Realisierungserwartung als weniger bedeutsam eingestuft wird. Die Verwendung von Produktvariablen vermag diesen Zusammenhang nicht aufzudecken.²⁾

Nicht zuletzt durch die verwendete Kombination von V- und RE-Skalen

1) Eine zusätzliche weiterführende Interpretation erfolgt in Kap. 8.4

2) Die Annahme, daß Valenzen und Realisierungserwartungen in einem negativen Zusammenhang stehen, ist jedoch nicht neu. Sie findet sich bereits bei LEWIN und ATKINSON (vgl. hier z. B. LANGENHEDER 1975, 10). Da auf der anderen Seite Theorien der kognitiven Konsistenz einen positiven Zusammenhang zwischen Valenzen und Realisierungserwartungen postulieren und es hierfür auch empirische Evidenzen gibt - wie in der vorliegenden Arbeit ebenfalls nachgewiesen (vgl. Kap. 6.1.1) -, sind weitere Untersuchungen erforderlich, welche die verschiedenen Bedingungen für die unterschiedlichen Zusammenhänge spezifizieren.

konnten die empirisch festgestellten unterschiedlichen Zusammenhänge zwischen beruflichen und generellen Orientierungen einerseits und NA andererseits sinnvoll interpretiert werden. Diese Art der Verknüpfung von V- und RE-Skalen dürfte sich auch bei der Anwendung der "Erwartung X Wert"-Konzeption in anderen inhaltlichen Bereichen als zweckmäßig erweisen, z. B. in der soziologischen Diskussion um die Veränderung gesellschaftlicher Werte. Dies soll im folgenden Abschnitt etwas näher erläutert werden.

8.3.2 Soziale Einflüsse auf Bedürfnishierarchien und Handlungsmuster¹

HONDRICH (1979, 74 ff.) hat im Zusammenhang mit der Erörterung von Möglichkeiten sozialer Steuerung vier alternative Thesen über die Veränderung von Bedürfnissen - in der hier verwendeten Terminologie: von Valenzen genereller Orientierungen - formuliert: Eine Bedürfnisorientierung wird im Verhältnis zu anderen um so wichtiger, je mehr sie als instrumentell für die Befriedigung anderer Bedürfnisse angesehen wird ("Instrumentalitätsthese"), je mehr andere für die Befriedigung verantwortlich gemacht werden ("Unverschämtheitsthese"), je höher die Realisierungswahrscheinlichkeit der Befriedigung eingestuft wird ("These der Realisierungswahrscheinlichkeit"). Sie wird um so unwichtiger erachtet, je höher der Grad ihrer Befriedigung ist (Sättigungsthese).

Die hier gefundenen Ergebnisse über den Zusammenhang zwischen Valenzen und Realisierungserwartungen legen die Vermutung nahe, daß diese Thesen für bestimmte inhaltliche Dimensionen genereller Orientierungen unterschiedliche empirische Geltung haben.

Die vergleichsweise hohe Korrelation zwischen Valenzen und Realisierungserwartungen bei der generellen Orientierung Familie und Vaterrolle spricht für die Geltung der These der Realisierungswahrscheinlichkeit.^{1) 2)} Ob dieses Ergebnis in der Weise generalisierbar ist, daß bei

1) Diese und die folgende Interpretation werden auf die Untersuchungspopulationen junger Strafgefangener beschränkt.

2) Die in dieser und in den anderen Thesen unterstellte Richtung des Kausalzusammenhangs erscheint nur unter der theoretischen Fragestellung HONDRICHs zweckmäßig und wird durch diese und auch HONDRICHs empirische Untersuchung nicht bewiesen.

generellen Orientierungen der Zugehörigkeit, insbesondere wenn sie mit starken Emotionen verbunden sind, Valenzen und Realisierungserwartungen relativ stark korrelieren, erscheint jedoch nicht gesichert. Der starke Zusammenhang könnte auch dadurch bedingt sein, daß das Lebensziel Familie und Vaterrolle für die Untersuchungspopulation noch relativ weit in der Zukunft liegt und sich dadurch leicht kognitive Konsistenz herstellen läßt.

Die Sättigungsthese dürfte dagegen eher für materielle Orientierungen Geltung haben. Zwar wurde in dieser Untersuchung nicht der Befriedigungsgrad materieller Bedürfnisse erfaßt. Die relativ geringe (positive) Korrelation zwischen Valenzen und Realisierungserwartungen und damit der relativ hohe Anteil von Personen, die die Valenz von Konsummöglichkeit gering, die Realisierungswahrscheinlichkeit aber gleichzeitig hoch einstufen, deutet auf Sättigungseffekte hin.

HONDRICH beschränkt in diesem Aufsatz seine theoretischen Überlegungen auf die kognitive Ebene. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, daß es notwendig ist, die Handlungsebene miteinzubeziehen. Vergleichbare Kombinationen von Valenzen und Realisierungserwartungen können nämlich je nach inhaltlicher Dimension unterschiedliche Handlungskonsequenzen haben. Umgekehrt können sich bei unterschiedlichen Kombinationen von Valenzen und Realisierungserwartungen vergleichbare Handlungsmuster ergeben.

So zeigen junge Strafgefangene eine relativ starke Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie ein relativ hohes Konsumniveau (geringe V-RE-Korrelation) oder einen relativ hohen formellen beruflichen Status (mittlere V-RE-Korrelation) mit großer Selbstverständlichkeit glauben erreichen zu können.

Bei dem Lebensziel Entstigmatisierung, das wie die Konsumorientierung eine geringe V-RE-Korrelation aufweist, zeigte sich ein anderer Zusammenhang zur Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Hier waren hohe Valenz und hohe Realisierungserwartung mit einer geringen, geringe Valenz und geringe Realisierungserwartung mit einer starken Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden.

Sieht man Konsum und formellen beruflichen Status als dominante Belohnungsmuster der Gesellschaft an, interpretiert man ferner die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes als Verletzung einer gesellschaftlichen Norm (kontinuierliche Arbeitstätigkeit), so läßt sich verallgemeinernd die These formulieren, daß die Akzeptanz oder Verinnerlichung dieses Belohnungsmusters (selbstverständliche Realisierungserwartung) dann zu abweichendem Verhalten führt, wenn die aktuellen Lebensumstände diese Belohnungsmuster vorenthalten.

Bei emotionalen Orientierungen (z. B. Familie und Vaterrolle, Entstigmatisierung) verweisen eine hohe Valenz und gleichzeitig hohe Realisierungserwartung auf die Existenz von Bindungen an soziale Institutionen, Bindungen, die Konformität wahrscheinlicher machen.

8.3.3 Anomietheorie

Einerseits wird die Anomietheorie in der Fassung von MERTON insofern durch die vorliegenden Ergebnisse gestützt, daß die JS häufiger als die PEERs bei der Konsumorientierung eine hohe Valenz mit einer geringen Realisierungserwartung verbinden. Sie stehen damit häufiger unter einem anomischen Druck.

Andererseits legen die hier gefundenen Zusammenhänge zwischen den Orientierungen Konsum und formeller beruflicher Status einerseits und Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes andererseits eine weitere Differenzierung anomietheoretischer Vorstellungen nahe. Ein erheblicher Teil der JS ist davon überzeugt, in den Genuß gesellschaftlicher Belohnungen (Konsum und beruflicher Status) gelangen zu können. Sie stehen also zunächst nicht unter einem anomischen Druck. Gerade diese JS tendieren zum Verlassen des Arbeitsplatzes, wenn sie sich mit strukturellen Barrieren, die eine Erreichung der Belohnungen zu verhindern drohen, konfrontiert sehen. Durch ihr Verhaltensmuster reduzieren sie ihre Chancen der Partizipation an den gesellschaftlichen Belohnungen zusätzlich zu den vorhandenen strukturellen Barrieren. Sie wählen möglicherweise dann kriminelle Mittel, um in den Genuß dieser Belohnungen zu gelangen. Der anomische Druck setzt also in einer späteren Phase ein.

Anomietheoretische Erklärungen bedürfen also der Ergänzung durch eine dynamische Betrachtungsweise, wie sie auch schon YOUNG (1974, 179 ff.) fordert.

Demgegenüber wird die theoretische Zweckmäßigkeit der Einbeziehung subkultureller Elemente in die Anomietheorie, wie es YOUNG vorschlägt, zumindest für den Bereich materieller Orientierungen durch die vorliegenden Ergebniss nicht bestätigt. Geringe Valenzen, verbunden mit einer geringen Realisierungserwartung, führen bei der Konsumorientierung nicht zu einer starken Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes und verstärken damit auch nicht den Druck zu kriminellen Handeln.

8.3.4 Konzept der Entfremdung

Von den verschiedenen Aspekten der Entfremdung wurde hier nur die Wertentfremdung zur Hypothesenbildung herangezogen und entsprechend auch empirisch überprüft. Die mangelnde empirische Bestätigung dieser Hypothesen unterstreicht die vielfach geäußerte Kritik an den Entfremdungskonzepten.

8.3.5 Theorien der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsfluktuation

Theorien der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsfluktuation setzen im allgemeinen eine Arbeitstätigkeit der Personen, auf die diese Theorien angewendet werden, voraus. Dies trifft für die hier untersuchte Population junger Strafgefangener nicht zu. Folglich sind einer Beurteilung der Ergebnisse im Hinblick auf diese Theorien Grenzen gesetzt. Darüber hinaus schränkt die hier betrachtete besondere Form der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes die Relevanz der Ergebnisse für diese allgemeineren Theorien ein.

Unter Beachtung dieser einschränkenden Bedingungen erscheint es für die Theorien der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsfluktuation bedeutsam, daß sozio-emotionale Probleme mit Kollegen oder Vorgesetzten für die Population junger Strafgefangener und die Vergleichsgruppe eher keinen Grund zum Verlassen des Arbeitsplatzes darstellen. Vielmehr bil-

den direkt mit der konkret zu leistenden Arbeit verbundene intrinsische oder extrinsische Belohnungen bzw. das Fehlen solcher Belohnungen einen Grund zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Dieses Ergebnis kann für HERZBERGs Theorie der Arbeitszufriedenheit eine gewisse Bedeutung erlangen. Die beiden Klassen von Gründen sind zwar inhaltlich anders definiert als HERZBERGs Differenzierung in Hygiene-Faktoren und Motivatoren. Soweit diese Faktoren mit den NA-Dimensionen vergleichbar sind, wird HERZBERGs Theorie der Arbeitszufriedenheit bzw. der Ausweitung dieser Theorie auf die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes durch die Ergebnisse nicht bestätigt.

Die Abhängigkeit des Arbeitsverhaltens von Arbeitsorientierungen, in der theoretischen Auseinandersetzung um die Bedingungsfaktoren von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsfluktuation häufig bezweifelt, wird durch die vorliegenden Ergebnisse bestätigt.

8.3.6 Sozialisationstheoretische Ansätze

Variablen der sozialen Schicht und der Struktur der Herkunftsfamilie haben sich für die Prädiktion der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes als wenig bedeutsam erwiesen. Daß könnte darauf hindeuten, daß diese strukturellen Variablen die Sozialisationsbedingungen für allgemeine psychische Dispositionen wie Bindungsfähigkeit oder Frustrationstoleranz nicht hinreichend erfassen.

Demgegenüber erwies sich die schulische Sozialisation als relativ bedeutsam für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes. Dies unterstreicht die häufig von psychologischer Seite bestrittene These, daß Sozialisationserfahrungen nach der primären Sozialisation spätere Verhaltensmuster nachhaltig beeinflussen können.

8.4 Zusammenfassende Interpretation der Ergebnisse und Folgerungen

Der normativ-ethische Ausgangspunkt für die in dieser Untersuchung behandelten Fragestellungen liegt in dem Postulat, daß es der (Re-)Integration¹⁾ eines jungen Straftäters, der aus der Haft entlassen wurde, förderlich ist, einen, insbesondere den ersten Arbeitsplatz nach der Entlassung nicht aufzugeben, wenn keine andere Arbeitsstelle zur Verfügung steht. Jenseits aller möglichen integrationsfördernden Aspekte der Berufstätigkeit (hierauf wird noch zurückzukommen sein) bildet eine kontinuierliche berufliche Tätigkeit gerade für die Population junger Straftatlassener, von wenigen Ausnahmen abgesehen,²⁾ offenbar die einzige Möglichkeit, die notwendigen materiellen Ressourcen sicherzustellen. Der hohe Anteil von jungen Gefangenen, die ihre Straftaten aus ökonomischen Gründen begangen haben, räumt der materiellen Existenzsicherung einen entscheidenden Stellenwert für ein zukünftiges straffreies Leben ein. Ob für die Sicherung der materiellen Existenz ein kontinuierliches Arbeitsverhalten notwendig ist, kann bereits bezweifelt werden, hat allerdings vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage eine gewisse Plausibilität.

Wie aber verhält es sich mit der sozialintegrativen Bedeutung von Arbeit und Beruf für diese Population im übrigen, d. h. über den Aspekt einer materiellen Sicherung der Existenz hinaus? Aus einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive mag man die grundsätzliche integrationsfördernde Wirkung kontinuierlichen Arbeitsverhaltens bejahen. Kriminalsoziologische Theorienansätze wie z. B. die Anomie-Theorie MERTONS, die Kontrolltheorie von HIRSCHI bzw. FRIDAY oder auch SUTHERLANDs Theorie der

1) Die Tatsache der Inhaftierung eines jungen Straftäters rechtfertigt bereits den Begriff der Reintegration. Im übrigen dürfte für viele junge Strafgefangene mit einer ausgeprägten kriminellen Karriere der Begriff der Wieder-Eingliederung eher euphemistisch klingen.

2) Nur in Einzelfällen dürften Eltern die Daseinsfürsorge übernehmen. Einige wenige Straftatlassene werden vielleicht durch jugendliche Subkulturen aufgefangen. Ausbildungsverhältnisse werden nur von einer geringen Minderheit nach der Entlassung eingegangen.

differenziellen Kontakte heben die Bedeutsamkeit dieser beruflichen Integration für strafrechtskonformes Handeln hervor. Sie sehen jedoch die integrierende Wirkung kontinuierlicher beruflicher Tätigkeit entweder in dem bereits erwähnten Ressourcenaspekt (MERTONS Anomietheorie) oder sozialisationstheoretisch in dem Aspekt der Handlungskontrolle. Für eine Analyse der Bedeutung von Arbeit und Beruf bei dem Versuch, die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, aber auch legales Handeln zu erklären, reicht das Konzept der Handlungskontrolle nicht aus. Es muß ergänzt werden durch die Betrachtung der wertintegrativen und sinnstiftenden Funktion von Arbeit und Beruf, eine Betrachtung, die in den genannten kriminalsoziologischen Theorien allenfalls am Rande erfolgt.

Ob Arbeit und Beruf eine sinnstiftende Funktion auch für die vorliegende Population junger Strafgefangener einnehmen kann, bedarf einer zusammenfassenden Betrachtung der gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedeutung der Arbeit und der sozio-ökonomischen Lage der Untersuchungspopulation.

Im Hinblick auf eine mögliche sinnstiftende Funktion von Arbeit und Beruf lassen sich in modernen westlichen Industriegesellschaften zwei gegenläufige Tendenzen ausmachen. Einerseits steigt mit dem Grad, in dem der Tauschwert der Arbeit an Bedeutung gewinnt oder - weniger an die marxistische Terminologie angelehnt - universalistische Leistungsprinzipien die Beurteilung und Einschätzung der Arbeit im wesentlichen bestimmen, auch die instrumentelle Bedeutung der Arbeit.¹⁾ Zwar haben Arbeit und Beruf nach wie vor einen hohen Rang in der gesellschaftlichen Werthierarchie. Dennoch nimmt die sinnstiftende Funktion von Arbeit und Beruf ab (vgl. Kap. 3.4.4). Andererseits scheint sich der Bedarf einer sinnstiftenden Funktion von Arbeit und Beruf zu erhöhen, da andere kulturelle Institutionen, z. B. die Religionen, an sinnstiftendem Einfluß verloren haben (vgl. hierzu NUNNER-WINKLER 1981, 115).

Von dieser diskrepanten Entwicklung sind vor allem Angehörige unterer sozialer Schichten betroffen. Für den überwiegenden Anteil der Population junger Strafgefangener kommen Arbeit und Beruf als sinnstiftende Elemente allenfalls auf einem unteren ("präkonventionellen") Reflexions-

1) Vgl. hier BECK & BRATER 1978; zusammenfassend in der Literaturbesprechung von FÜRSTENBERG 1980, 409.

niveau in Betracht, d. h. auf einem Orientierungsniveau, das von "externen, handgreiflichen Sanktionen" geprägt ist (vgl. hierzu NUNNER-WINKLER 1981, 117). Junge Strafgefangene haben aufgrund ihrer mangelnden schulischen und beruflichen Qualifikation und auch aufgrund von Stigmatisierungsprozessen im allgemeinen keine Chance, in eine höhere berufliche Position zu gelangen, die eine Identifikation mit dem Beruf und damit eine Sinnstiftung auf höherem Reflexionsniveau, ob es sich nun an Zustimmung und Anerkennung bemißt ("konventionelles" Niveau) oder an der Anwendung "universalistischer Prinzipien der Gerechtigkeit und Reziprozität" ("postkonventionelles" Niveau; ebd., 117).¹⁾ Die in der vorliegenden Untersuchung gefundene starke Tendenz zum Verlassen des Arbeitsplatzes bei geringer Entlohnung und bei langweiliger Arbeit²⁾ scheint dieses untere Reflexionsniveau zu bestätigen bzw. wird vor dem Hintergrund der Existenz eines solchen Reflexionsniveaus verständlich. Ein erheblicher Teil der Untersuchungspopulation stellt damit materielle Belohnungsmuster in den Vordergrund seiner Handlungsorientierung. Sie haben schon begriffen, daß in der Gesellschaft oder in ihren Bezugsgruppen diejenigen sich Geltung verschaffen können, die sich etwas leisten können. Im Interesse der Aufrechterhaltung ihres Selbstwertgefühls schreiben sie sich auch die Fähigkeit zu, "es zu etwas bringen" zu können. Wenn dann die Arbeitstätigkeit nicht die hierzu notwendigen materiellen Ressourcen bereitstellt, "lassen sie sich dies nicht bieten" und kündigen ihre Arbeit auf. Selbstverständliche Realisierungserwartungen hinsichtlich eines als angemessen erachteten Konsumniveaus war - wie gezeigt - mit einer hohen Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes verbunden.

Da das Reflexionsniveau durch kurzfristige Behandlung oder Therapie im bestehenden Jugendstrafvollzug wohl kaum angehoben werden kann, auch eine Anhebung sich durch Sozialisationsprozesse in den Zugehörigkeits- oder Bezugsgruppen junger Strafgefangener bzw. -entlassener wohl kaum

1) Allenfalls wäre für diese Population ein "konventionelles Reflexionsniveau" erreichbar, das sich im beruflichen Aufstiegstreben manifestiert" (ebd., 117 f.). Aber auch dies dürften nur die wenigsten anstreben. Daß die Realisierungserwartungen und Valenzen hinsichtlich eines höheren beruflichen Status (im manuellen Tätigkeitsbereich) bei den JS geringer sind als bei den PEERs, kann als Beleg für diese Annahme gelten.

2) Auch die Qualifizierung der Arbeit als "langweilig" dürfte von den Untersuchungspersonen als fehlende äußere Anreize der Arbeit verstanden worden sein.

von selbst ergeben dürfte, kann eine integrationsfördernde Wirkung kontinuierlichen Arbeitsverhaltens im wesentlichen nur von der externen, materiellen Belohnung der Arbeitstätigkeit erwartet werden. Angesichts des niedrigen Lohnniveaus bei ungelernten Tätigkeiten, die fast ausschließlich für diese Population in Frage kommen, darf auch diese integrationsfördernde Wirkung nicht allzu hoch eingestuft werden. Damit wird auch der starke anomische Druck (MERTON), unter dem junge Strafgefangene stehen dürften, verständlich.

Auch kann bezweifelt werden, daß von der Möglichkeit, am Arbeitsplatz befriedigende sozio-emotionale Beziehungen aufzubauen, integrative oder die Bindung an den Arbeitsplatz fördernde Wirkungen ausgehen. Valenz und Realisierungserwartung hinsichtlich einer sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz werden von den JS zwar positiv, aber doch geringer eingestuft als von den PEERs. Wenn unbefriedigende soziale Beziehungen am Arbeitsplatz eher keinen Grund zum Verlassen des Arbeitsplatzes darstellen, insbesondere dann nicht, wenn die Möglichkeit einer sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz mit relativ hoher Selbstverständlichkeit als erreichbar erwartet wird, dann deutet dies vermutlich weniger auf bindende und integrationsfördernde Folgen befriedigender sozio-emotionaler Wirkungen am Arbeitsplatz hin als vielmehr darauf, daß sozio-emotionale Integration nicht oder nicht vornehmlich im Arbeitsbereich angestrebt wird. Zugehörigkeits- und Liebesbedürfnisse werden vermutlich vor allem im Freizeitbereich, in Gleichaltrigengruppen zu befriedigen gesucht. Auch von der Dimension sozio-emotionaler Beziehungen der Arbeitstätigkeit dürften also starke integrationsfördernde und bindende Wirkungen nicht ausgehen.

Diese abschließenden Bemerkungen haben nicht den Charakter logischer Folgerungen aus den gewonnenen theoretischen und empirischen Erkenntnissen. Es sind Interpretationen, die allerdings aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse eine gewisse Plausibilität für sich in Anspruch nehmen können. Vor einer kriminalpolitischen Schlußfolgerung aus diesen Ergebnissen sei noch kurz auf ein methodisches Problem eingegangen, das den verwendeten Meßinstrumenten anhaftet.

Das Instrument zur Messung der Arbeits- und generellen Orientierungen enthält weitgehend kulturell akzeptierte Topoi von Lebensperspektiven. Die Beantwortung dieser Items dürfte daher erheblich von Erwünschtheits-

reaktionen beeinflußt sein. Dies aber bedeutet, daß insbesondere die Valenzen in der Realität noch geringer sind, als sie in den Antworten erscheinen. Auf die Zusammenhänge zwischen Arbeits- und generellen Orientierungen einerseits und der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes andererseits dürfte sich dies jedoch kaum auswirken.

Die Antwortreaktionen auf die Items zur Messung der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes dürfen nicht nur als Prognosen des eigenen Handelns in den beschriebenen Situationen angesehen werden. Sie spiegeln vermutlich auch Reaktionstendenzen wider, die sich in Anlehnung von attributions-theoretischen Prozessen interpretieren lassen (vgl. hierzu z. B. HECKHAUSEN 1980, 441 ff.). Die Fragebogenitems evokieren vermutlich auch Reaktionen der Selbstdarstellung, etwa dergestalt, daß man es nicht nötig hat, sich bestimmte Handlungen von Kollegen oder Vorgesetzten bieten zu lassen, unangenehme Arbeiten zu verrichten oder für eine zu geringe Entlohnung zu arbeiten. Ob die Untersuchungspersonen entsprechend dieser Antwort-Reaktionen auch immer in der Realität handeln werden, mag zurecht bezweifelt werden. Auch sind für das Verlassen des Arbeitsplatzes relevante Situationen komplexer, zum Teil auch durch - hier nicht erfaßte - außerbetriebliche Faktoren bestimmt, als dies in einem einzelnen Item zum Ausdruck gelangen kann. So bilden denn auch die NA-Skalen allenfalls Handlungsdispositionen ab, die aber als personale Merkmale mit in das konkrete Handeln einfließen, auch wenn sie Handlungen nicht deterministisch prognostizieren. Attributionstheoretisch interpretierte Reaktionstendenzen bedeuten dann aber nicht notwendigerweise eine Verzerrung der Meßergebnisse, sondern sind ebenfalls einbezogen in den konkreten Handlungsprozeß. Zumindest können sie als Selbstdeutungen oder auch Rechtfertigung oder Rationalisierung eigener Handlungen interpretiert werden.

Trotzdem muß angesichts der methodischen Probleme und auch der noch nicht hinreichend präzisierten theoretischen Erkenntnisse zur Kontinuität des Arbeitsverhaltens bei der Formulierung kriminal-politischer Empfehlungen Zurückhaltung geübt werden. Wenn die Annahmen in der zusammenfassenden theoretischen Interpretation zutreffen, dann erscheint es wenig zweckmäßig, in Behandlungsprogrammen für junge Strafgefangene die Lebenssinn stiftende Bedeutung von Arbeit und Beruf ("postkonventionelles Niveau") vermitteln zu wollen. Die Förderung einer pragmatischen Einstellung zu Arbeit und Beruf erscheint eher den realen Belohnungsmustern

der in Frage kommenden Arbeitsplätze bzw. der beruflichen Tätigkeiten zu entsprechen. Ob diese Arbeit auch kontinuierlich ausgeübt werden soll, dürfte sich eher an Gegebenheiten des Arbeitsmarktes als an der "integrationsfördernden Bedeutung" der Arbeit orientieren.

Ferner könnte eine Behandlung eher auf außerhalb des Berufslebens bestehende Möglichkeiten einer befriedigenden Lebensführung abstellen.

Angesichts der kulturell und strukturell bedingten Einschränkung der Möglichkeiten für junge Straftäter, Befriedigung im Berufsleben zu finden, erscheint es auch nicht vertretbar, daß Aspekte des beruflichen Verhaltens mit in die Sanktionsentscheidung der Gerichte zum Nachteil der Angeklagten aufgenommen werden.¹⁾ Hierbei wird allein dem einzelnen jungen Straftäter ein berufliches (Fehl-)Verhalten als Mangel angerechnet, das zumindest auch in gesellschaftlichen Strukturbedingungen gründet.

Die vorliegende Arbeit hat zumindest deutlich werden lassen, daß die Zuschreibung von Attributen wie "arbeitsscheu", "arbeitsunwillig", "Unstetigkeit" gegenüber jungen Strafgefangenen voreilig ist. Ein erheblicher Anteil der fehlenden Kontinuität des Arbeitsverhaltens bei jungen Strafgefangenen dürfte strukturell, d. h. durch Entscheidung anderer bedingt sein. Der Rest an fehlender Arbeitskontinuität, der begründet jungen Strafgefangenen zugeschrieben werden kann, muß vor dem Hintergrund betrachtet werden, daß die Gesellschaft gerade für diese Population nicht die Bedingungen geschaffen hat, die es ihr als zweckmäßig und belohnend erscheinen läßt, Bindungen zu Arbeit und Beruf zu entwickeln.

1) Neben der hierzu bereits in Kap. 1 zitierten Literatur weisen auch Dunkelfelduntersuchungen aus jüngerer Zeit darauf hin, daß sich Nicht-Straftäter von nicht-bestraften Tätern in ihrem Arbeitsverhalten kaum unterscheiden. Die Unterschiede bestehen vor allem zwischen den Bestraften und den Nichtbestraften (vgl. hierzu FARRINGTON 1979, 103 f.; LAMNEK 1982, 79 ff.). Diese Ergebnisse deuten zumindest darauf hin, daß Selektions- und Entscheidungsprozesse im Rahmen der Strafverfolgung bzw. Strafrechtspflege für den Zusammenhang zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und strafbarem Handeln mitverantwortlich sind.

Anhang A: Empirische Untersuchungen über den Zusammenhang zwischen Rückfälligkeit und Aspekten der beruflichen Tätigkeit bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Hier werden die Ergebnisse von insgesamt 20 empirischen Untersuchungen dargestellt, die sich mit dem Zusammenhang zwischen Aspekten der beruflichen Tätigkeit und Rückfälligkeit bei jungen Strafgefangenen befassen (vgl. Übersicht A 1). Die Mehrzahl dieser Untersuchungen (16) wurde in der BRD durchgeführt, 2 stammen aus den USA, je eine Untersuchung stammt aus Frankreich und Großbritannien. 13 Studien untersuchen die Rückfallquote von ehemaligen Gefangenen, die zu einer Jugend- oder Freiheitsstrafe verurteilt wurden. 4 befassen sich mit Probanden der Bewährungshilfe, 3 Untersuchungen behandeln die Rückfälligkeit von Arrestanten, von verurteilten Vermögenstätern bzw. von Jugendlichen, die verschiedene Maßnahmen oder Strafen erhalten haben.

Der Begriff der Rückfälligkeit muß hier kurz erläutert werden. Als Rückfälligkeit wird i. d. R. jede erneute Straftat definiert, soweit sie den Strafverfolgungsbehörden bekannt wird. Die Mehrzahl der Untersuchungen unterscheidet verschiedene Schweregrade des Rückfalls, gemessen an der Stärke der ausgesprochenen Sanktion. Weniger schwerwiegende Straftaten werden meist nicht als "Mißerfolge" gewertet. Die Grenze zwischen "Erfolg" und "Mißerfolg" wird von den Autoren an verschiedenen Punkten der Schwere-Skala gezogen (vgl. Übersicht A 1).¹⁾ Die Mißerfolgsdefinitionen ließen sich nicht standardisieren, so daß bei den dargestellten Beziehungen die Definitionen der Autoren verwendet wurden. Die Mißerfolgsquoten in den Untersuchungen fallen daher auch aufgrund der unterschiedlichen Definitionen verschieden aus.

1. Aspekte der beruflichen Tätigkeit vor der aktuellen Sanktion

Die überwiegende Mehrzahl der hier referierten Untersuchungen²⁾ setzt zur Rückfälligkeit jene Aspekte der beruflichen Tätigkeit in Beziehung,

1) Eine Übersicht über in Rückfalluntersuchungen verwendete Indikatoren für "Erfolg" und "Mißerfolg" vermittelt die Sekundäranalyse von HARTUNG (1981).

2) Es handelt sich hier um die Untersuchungen von BEHRENS 1964, BRAUNECK 1961, EISENHARDT 1977, GATZ 1967, HÖBBEL 1968, KLAPDORF 1967, KÜHLING 1968, MUNKWITZ 1967, NÄTHER 1967, ROSIG 1970, SCHÜNEMANN 1971, SYDOW 1963.

Übersicht A 1: Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen beruflicher Tätigkeit und Rückfälligkeit

Untersuchungen	Land	Alter	Sanktion	Stich- proben- umfang	Mißerfolgsdefinition	Beobachtungs- zeitraum	Sonstiges
BEHRENS 1964	BRD	21 - 27 bei Ent- lassung	Freiheitsstrafe ohne Bewährung (Erst- täter oder -einsitzer)	150	mehr als 1 Monat Freiheitsentzug	5 - 7 Jahre	
BÖHM 1973	BRD	$\bar{x} = 19$ bei Ent- lassung	Jugendstrafe ohne Be- währung	1219	erneute Inhaftie- rung	6 - 8 Jahre	mehrere Mißer- folgsgruppen. Nur bei der hier gewählten waren Umrech- nungen möglich.
BOTTOMS & McCLINTOCK 1973	GRB	18 - 20 bei Inhaf- tierung	Freiheitsstrafe ohne Bewährung	306	Wiederverurteilung nach 1 Jahr	1 Jahr	
BRAUNECK 1961	BRD	14 - 17	Verurteilte Ver- mögenstäter	300	"zeitweise bedenk- lich" und "bis zu- letzt schwer" (in- dividuelle Einstu- fung, nicht stan- dardisiert)	6 Jahre	
BREUVART, ALGAN & SELOSSE 1974	F	15 - 18 bei Ver- urteilung	verschiedene	2543	erneute Verur- teilung	15 Jahre	
EISENHARDT 1977	BRD	14 - 22 z. Zt. des Strafan- tritts (der Untersu- chung)	Jugendarrest	1906	erneute Verur- teilung	2 Jahre	

Untersuchungen	Land	Alter	Sanktion	Stich- proben- umfang	Mißerfolgsdefinition	Beobachtungs- zeitraum	Sonstiges
GATZ 1967	BRD	14 - 22 bei Inhaf- tierung	bestimmte Jugend- strafe ohne Be- währung	210	einschlägige Rück- fälligkeit oder Ver- schlimmerung	5 - 7 Jahre	
HÖBBEL 1968	BRD	Jugend- liche u. junge Er- wachsene	Jugendstrafe ohne Bewährung	500	ein Monat Freiheits- entzug oder mehr	6 Jahre	
KLAPDOR 1967	BRD	16 - 25 bei Ent- lassung	bestimmte Jugend- strafe	200	mehr als 6 Monate Freiheitsentzug	5 - 6 Jahre	
KÜHLING 1968	BRD	18 - 20 bei Ent- lassung	Jugendstrafe ohne Bewährung	122	mehr als 1 Monat Freiheitsentzug	5 - 6 Jahre	
MEYER 1963	BRD	15 - 65 m. Beginn der Bewährung (72% zw- schen 16 - 21)	Jugend-/Freiheitsstra- fe mit oder ohne Bewährung	546	erneute Straftaten	während der Be- währungszeit	6,6% weiblich; d. Bewährungs- hilfe unterstell- te Personen
MUNKWITZ 1967	BRD	14 - über 20 bei In- haftierung	Jugendstrafe ohne Bewährung	347	erneute Verurtei- lung	?	
NÄTHER 1967	BRD	16 - 24 bei Ent- lassung	unbestimmte Ju- gendstrafe	150	schwere Vergehen o. Verschlechte- rung	5 - 6 Jahre	

Untersuchungen	Land	Alter	Sanktion	Stich- proben- umfang	Mißerfolgsdefinition	Beobachtungs- zeitraum	Sonstiges
NEULANDT 1965	BRD	Jugendliche und Heran- wachsende	Jugendstrafe ohne Bewäh- rung	1000	mehr als 2 Monate Freiheitsentzug o. wegen Tatverdacht gesucht	3 1/2 - 5 1/2 Jahre	
ROSIG 1970	BRD	Jugendliche u. Heranwach- sende	unbestimmte Jugendstrafe	200	mehr als 2 Monate Freiheitsentzug	5 - 6 Jahre	
SCHULTZ 1969	BRD	unter 16 - 23 zu Be- ginn der Be- währungs- zeit	Jugend-Freiheits- strafe m. oder ohne Bewährung	900	1. Bewährungsmiß- erfolg, Widerruf d. Bewährung 2. negative Lebens- bewährung	4 - 5 Jahre	
SCHÜNEMANN 1971	BRD	14 - 20 bei Straf- tat	Jugendstrafe m. Bewährung	180	Bewährungswider- ruf u. erneute Straffälligkeit- oder- Bewährungs- erfolg u. mittlere u. schwere Krimina- lität (Gruppe D und E)	2 Jahre nach Ende der Be- währungszeit	
SULLIVAN 1967	USA	16 - 21 z.Z. der Untersu- chung	Freiheitsstrafe ohne Bewährung	264	erneute Inhaftierung	1 Jahr	
SYDOW 1963	BRD	21 - 29 bei Beginn der Bewährung- aufsicht	Freiheitsstrafe mit Bewährung	188	Bewährungswiderruf oder erneute Verur- teilung nach Straf- erlaß	7 Jahre	

die vor der aktuellen Sanktion liegen¹⁾. Dies gilt insbesondere für jene Untersuchungen, deren Untersuchungspersonen zu einer Jugendstrafe ohne Bewährung verurteilt wurden. Alle Untersuchungen beinhalten Aspekte der beruflichen Qualifikation und/oder Aspekte der Kontinuität des Arbeitsverhaltens.

1. 1 Aspekte der Qualifikation

Betrachten wir zunächst den Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation (vor der aktuellen Sanktion) und Rückfälligkeit. Die berufliche Ausbildung und die Qualifikation der zuletzt ausgeübten Tätigkeit werden als Indikator für die berufliche Qualifikation herangezogen (vgl. Tabelle A 1). In allen Untersuchungen verzeichnen Personen, die eine Lehre abgeschlossen haben, seltener Mißerfolge im Legalverhalten nach der Verurteilung / Entlassung als Personen, die eine Lehre abgebrochen oder überhaupt nicht begonnen haben. Bei SYDOW ist der Unterschied zwischen Personen mit abgeschlossener Lehre und Personen, die eine Lehre abgebrochen haben, am höchsten (40,2% gegenüber 85,7% Mißerfolge). Allerdings haben in seiner Stichprobe nur 7 Personen (von insgesamt 188) eine Lehre abgebrochen. Die geringste Differenz findet sich bei NÄTHER: 58% der Personen mit abgeschlossener Lehre gegenüber 66% derjenigen mit abgebrochener Lehre werden als Mißerfolge eingestuft. In den übrigen Untersuchungen liegen die entsprechenden Differenzen zwischen 18% und 30%. Etwas niedriger sind die Differenzen im Mißerfolgsanteil, wenn Personen mit abgeschlossener Lehre jenen gegenübergestellt werden, die keine Lehre begonnen haben. Ferner weisen Personen, die eine Lehre abgebrochen haben, etwas höhere Mißerfolgsanteile auf als Personen, die keine Lehre begonnen haben.²⁾ Nur NÄTHER stellt eine umgekehrte Tendenz fest. Bei SCHÜNEMANN, GATZ und ROSIG sind die Differenzen praktisch bedeutungslos. Bei HÖBBEL beträgt sie 10%, bei KLAPDOR 15%.

1) Diese Vorgehensweise ist wohl vor allem auf die Zielsetzung dieser Untersuchungen zurückzuführen, Prognose-Tafeln zu erstellen oder zu validieren. Ein Richter kann ja nur solche Informationen zu Prognosezwecken verwenden, die vor der aktuellen Sanktion liegen. Häufig dürften auch Informationen über das Arbeitsverhalten nach der aktuellen Sanktion bzw. der Entlassung nicht verfügbar gewesen sein.

2) Dieser Vergleich weist keine Freiheitsgrade mehr auf. Er ergibt sich aus den beiden zuerst genannten Vergleichen.

Tabelle A1: Zusammenhang zwischen Lehre vor der aktuellen Sanktion und Rückfälligkeit in den empirischen Untersuchungen

Untersuchung	keine Lehre begonnen		Lehre abgebrochen		Lehre abgeschlossen	
	n	Anteil an d. Stichprobe	n	Anteil an d. Stichprobe	n	Anteil an d. Stichprobe
BEHRENS 1964, 72; N = 150 ^a	56	37,3 ^b	38	25,3	55	36,7
BRAUNECK 1961 ^b , 109; N = 205	56	22,4	31	12,4	150 ^c	60,0
GATZ 1967, 126; N = 210	77	36,7	67	31,9	32	14,3
HÖBBEL 1968 ^b , 73 ff., N = 500	138	27,6	234 ^d	46,8	59	11,8
KLAPDOR 1967, 119 ff.; N = 200	67	33,5	98	49,0	35	17,5
KÜHLING 1968 ^b , 257; N = 120	-	-	61 ^e	50,9	22	18,3
MUNKWITZ 1967 N = 347						
NÄTHER 1967, 56; N = 150	64	42,7	56 ^f	37,3	12	8,0
ROSIG 1970, 105ff; N = 200	40	20,0	127	63,5	32	16,0
SCHÜNNEMANN 1971 ^b , 80ff; N = 180	23	12,8	81	45,0	46 ^h	22,5
SYDOW 1963, 76 f.; N = 145 ^g	45	31,1	7	4,8	92	63,4
						40,2

Anmerkungen zu Tabelle A1:

a Die Angaben zu N beziehen sich auf den Stichprobenumfang. In einigen Fällen ist N geringer als der Stichprobenumfang aufgrund von Missing Data. N bildet die Basis für die Prozentangaben in den Spalten: Anteil an der Stichprobe

b Die Prozentangaben basieren zum Teil auf eigenen Berechnungen.

c Hierbei handelt es sich um Jugendliche, die z. Z. der Verurteilung Lehrlinge oder Schüler waren.

d Lehre wurde vor der Einlieferung in die JVA abgebrochen; weitere 59 Personen hatten die Lehre wegen der Inhaftierung abgebrochen; für alle Abbrecher ergibt sich ein Mißerfolgsatz von 58,6%.

e Lehre abgebrochen oder keine Lehre begonnen.

f Bei Lehrabbruch wegen Inhaftierung (N = 18) beträgt der Mißerfolgsatz 38,9%.

g Angaben beziehen sich nur auf männliche Personen.

h Für Lehrlinge ergaben sich folgende Zahlen: N = 30, Anteil an der Stichprobe = 16,7%, Anteil der Mißerfolge = 13,3%.

Die französische Untersuchung von BREUVART, ALGAN & SELOSSE befaßt sich mit dem späteren Legalverhalten von 2543 jungen Straftätern, die unterschiedliche Erziehungs- und Strafmaßnahmen erhielten. Der Abbruch einer Lehre ist auch in dieser Untersuchung mit einer größeren Rückfallwahrscheinlichkeit verbunden (BREUVART, ALGAN & SELOSSE 1974, 106 f.).¹⁾ Der Anteil der Personen, die zur Zeit der aktuellen Sanktion in einem Lehrverhältnis standen, ist in allen Rückfallgruppen gleich (gering). Die Autoren folgern aus diesen Ergebnissen, daß in der Gruppe der Rückfälligen und der "Zweifelsfälle" zwar viele eine Lehre beginnen, aber relativ wenige die Ausbildung zu Ende führen. Letztlich führen sie den beruflichen Mißerfolg auf die fehlenden schulischen Voraussetzungen und auf die fehlende Unterstützung in der Herkunftsfamilie zurück, eine Interpretation, die man vertreten kann, die jedoch noch keine Erklärung für den Zusammenhang zwischen beruflicher Ausbildung und späterer Rückfälligkeit (nach 15 Jahren!) enthält. Festzuhalten bleibt, daß die Mißerfolgsanteile bei Personen, die eine Lehre abgeschlossen haben, um 20% - 30% geringer sind als bei jenen, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

Zusätzlich zur Lehre setzen einige Autoren die beruflichen Qualifikationen der zuletzt, d. h. vor der Verurteilung ausgeübten Tätigkeit zur Rückfälligkeit in Beziehung (HÖBBEL, KLAPDOR, ROSIG, BEHRENS, SCHÜNEMANN, SYDOW).

Die hierbei gewählte Kategorisierung in gelernte und ungelernte Tätigkeiten wird i. d. R. nicht näher erläutert. Sie dürfte sich bei allen Autoren in erster Linie an dem Kriterium des Lehrabschlusses in der betreffenden Beschäftigungskategorie orientieren. Da die Qualifikation der letzten Tätigkeit also relativ hoch mit dem Abschluß einer Lehre korreliert, ist zu erwarten, daß der Mißerfolgsanteil der Personen mit einer qualifizierten Tätigkeit geringer ist als bei jenen, die zuletzt als Hilfsarbeiter beschäftigt waren, und zwar um einen Betrag, der dem bei der Lehre gefundenen ähnlich ist. Tatsächlich sind die Mißerfolgsanteile bei Personen mit einer qualifizierten Beschäftigung geringer und differieren bei Personen mit einer gelernten und mit einer ungelernten Be-

¹⁾ Der Zusammenhang zwischen den einzelnen Variablen zur beruflichen Tätigkeit und Rückfälligkeit wird durch Prozentsatzdifferenzen dargestellt, wobei die Rückfallgruppe die Basis der Prozentuierung bilden. Aufgrund der sparsamen Darstellung des Zahlenmaterials ist eine Umrechnung nicht möglich, so daß ein Vergleich mit den anderen Untersuchungen hinsichtlich der Stärke des genannten Zusammenhangs nicht herstellbar ist.

schäftigung zwischen 15% und 22% (vgl. Tabelle A 2). Die Mißerfolgsanteile in den Berufskategorien unterscheiden sich allerdings nicht so stark wie die Mißerfolgsanteile der Lehre-Kategorien. Eine Ausnahme bildet hierbei die Untersuchung von ROSIG, in der die zuletzt qualifiziert Beschäftigten um 47% besser abschnitten. Ein Grund für den vergleichsweise geringen Mißerfolgsanteil könnte sein, daß diese Tätigkeitskategorie sehr eng definiert wurde (denn sie umfaßt mit 10% der Stichprobe weniger Personen als die entsprechende Kategorie bei den meisten übrigen Untersuchungen), daß es sich bei dieser Kategorie also um Personen handelt, die eine vergleichsweise hohe Qualifikation aufzeigen und damit vielleicht besonders gute Bewährungschancen haben. Dieser Interpretation widerspricht jedoch, daß bei KLAPDOR der Anteil der qualifiziert Beschäftigten ebenfalls relativ gering ist, deren Mißerfolgsanteil jedoch nur um 18% niedriger liegt als bei den Hilfsarbeitern. Auch bildet die Art der aktuellen Sanktion (bei ROSIG unbestimmte, bei KLAPDOR bestimmte Jugendstrafe) keinen unmittelbar einleuchtenden Erklärungsansatz. Bei BREUVART, ALGAN & SELOSSE zeigen die drei Rückfallgruppen keine sehr heterogenen Beschäftigungsarten. In der Rückfallgruppe sind Hilfsarbeiter und Personen ohne Beschäftigung etwas häufiger vertreten (BREUVART, ALGAN & SELOSSE 1974, 108).

KLAPDOR, KÜHLING und ROSIG weisen die Mißerfolgsanteile jener Personen, die zuletzt Lehrling oder Schüler waren, gesondert aus und kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen. Während bei KLAPDOR der Mißerfolgsanteil dieser Gruppe relativ hoch liegt (um 10% über dem Mißerfolgsanteil der Hilfsarbeiter), ist er bei KÜHLING relativ niedrig (um 4% niedriger als bei Personen mit abgeschlossener Lehre). KÜHLINGs Ergebnis ist möglicherweise darauf zurückzuführen, daß seine Stichprobe nur 18 - 20-jährige beinhaltet, die zur Zeit der Verurteilung schon am Ende ihrer Berufs- bzw. Schulausbildung standen. Sie haben möglicherweise nach der Entlassung ihre Ausbildung beendet, zumindest haben sie eine relativ lange Schul- bzw. Berufsausbildungszeit hinter sich und verfügen damit über relativ günstige Voraussetzungen für eine berufliche Reintegration. Bei BREUVART, ALGAN & SELOSSE (1974, 107) ist der Anteil der Lehrlinge in den Erfolgsgruppen gleich, wie oben dargestellt wurde. Der Indikator "Lehrling bei der aktuellen Sanktion" erweist sich also als nicht reliabel.

EISENHARDT wählt zur Messung der beruflichen Position eine Rating-Skala, deren Konstruktion jedoch nicht näher erläutert wird. Den Zusam-

Tabelle A 2: Zusammenhang zwischen beruflicher Tätigkeit (vor der aktuellen Sanktion) und Rückfähigkeit in den empirischen Untersuchungen

Untersuchung	ungernehte Tätigkeit		qualifizierte Tätigkeit		Lehrling/Schüler	
	n	Anteil an der Stichprobe	Anteil der Mißerfolge	n	Anteil an der Stichprobe	Anteil der Mißerfolge
BEHRENS 1964, 72; N = 150 ^a	101	67,3 ^b	67,3	33 ^c	22,0	51,5
GATZ 1967, 133; N = 210	150 ⁱ	71,4	70,7	20	9,5	40,0
HÖBBEL 1968 ^b , 73 ff.; N = 500	351	70,2	63,8	126 ^d	25,2	42,1
KLAPDOR 1967, 119 ff.; N = 200	145	72,5	65,5	23	11,5	47,8
KÜHLING 1968 ^b , 257; N = 120				18 ^e	15,0	44,4
ROSIG 1970, 105 ff.; N = 200	67 ^f	33,5	71,1	20	10,0	25,0
SCHÜNEMANN 1971 ^b , 80ff.; N = 180	91	50,6	41,8	40	22,2	27,3
SYDOW 1963, 76; N = 145 ^g	39 ^h	26,9	51,3	48	33,8	30,6

Anmerkung zu Tabelle A 2:

a siehe Anmerkung a zu Tabelle A1

b siehe Anmerkung b zu Tabelle A1

c Die Kategorie beinhaltet Facharbeiter, Angestellte und Selbständige (N = 15) zeigen einen Mißerfolgsanteil von 13,3%.

d 59 Lehrlinge, 26 Facharbeiter, 34 Gesellen und 7 Schüler bilden diese Kategorie.

e Kraftfahrer, Facharbeiter und ähnliche Berufe bilden diese Kategorie. Die Mißerfolgsanteile von Personen ohne jegliche berufliche Ausbildung und von Personen mit abgeschlossener Lehre sind in Tabelle A1 aufgeführt.

f Arbeiter mit gewisser Vorbildung (N = 65) wurden gesondert ausgewiesen; bei ihnen beträgt der Mißerfolgsanteil 66,1%. Für Arbeiter und Hilfsarbeiter zusammen ergeben sich folgende Zahlen: N = 132, Anteil an der Stichprobe = 68,0%, Anteil der Mißerfolge = 68,9%.

g Angaben beziehen sich nur auf männliche Personen.

h Die Kategorie beinhaltet nur Personen, die einen Beruf erlernt haben, ihn aber nicht ausüben.

i GATZ unterscheidet zusätzlich Anlernberufe und Angestellte. Einer von den 4 Personen mit einem Anlernberuf, einer von 2 Angestellten werden rückfähig. Weiterhin werden ein Hoferbe und ein Arbeitsuntauglicher nicht mehr bzw. nicht mehr erheblich rückfähig.

menhang zwischen beruflicher Position und Rückfälligkeit stellt er mit Hilfe eines Korrelationskoeffizienten dar. Er erhält eine positive Korrelation zwischen niedriger Berufseinstufung und Rückfälligkeit in Höhe von $r = .13$ (EISENHARDT 1977, 535). Ein Vergleich mit den übrigen Untersuchungsergebnissen ist aufgrund der unpräzisen Berufseinstufung und der gewählten Methode nicht möglich.

Zuletzt sei in diesem Zusammenhang noch auf die Gründe für einen Lehrabbruch verwiesen. Nur SCHÜNEMANN untersucht ihren Zusammenhang zur Rückfälligkeit und stellt fest, daß bei Personen, die wegen mangelnder Begabung oder Bummelerei die Lehre abbrachen ($N = 15$ bzw. 16), der Anteil der späteren Mißerfolge höher liegt (53% bzw. 49%) als bei Personen, deren Lehrverhältnis aufgrund der Straftaten beendet wurde ($N = 11$). Hier beträgt der Mißerfolgsanteil nur 18% . Für die Hälfte der Lehrabbrecher liegen jedoch keine Informationen über die Gründe des Abbruchs vor, so daß diese Ergebnisse nur mit Vorsicht zu interpretieren sind (SCHÜNEMANN 1971, 81).

Die hier referierten Untersuchungen stimmen also im wesentlichen darin überein, daß Jugendliche und junge Erwachsene mit einer qualifizierten beruflichen Ausbildung bzw. mit einer qualifizierten Tätigkeit vor ihrer Verurteilung geringere Mißerfolgsanteile zeigen. Die Unterschiede in den Mißerfolgsanteilen zu Gleichaltrigen ohne berufliche Qualifikation betragen zwischen 15% und 30% und dürften sich als statistisch signifikant erweisen¹⁾. Dies gilt für junge Straftäter, die eine Jugend- oder Freiheitsstrafe verbüßen mußten, und auch für jene, die mit einer geringeren Sanktion belegt wurden.

1.2 Aspekte der Kontinuität des Arbeitsverhaltens

Der zweite Aspekt der beruflichen Tätigkeit, der zur Rückfälligkeit in Beziehung gesetzt wird, betrifft die Kontinuität des Arbeitsverhaltens. Auch hierbei wird zunächst das Arbeitsverhalten vor der aktuellen Sanktion betrachtet. Der Begriff Kontinuität des Arbeitsverhaltens wurde vom Verfasser gewählt und subsumiert eine Reihe von einzelnen Indikatoren und konstruierten Indizes, die in den hier referierten Untersuchungen verwendet werden. Zu den wichtigsten Indikatoren zählt die Anzahl der Arbeitsstellenwechsel bzw. die Anzahl der innegehabten Arbeitsstellen, zum Teil bezogen

¹⁾ Etwa in einem χ^2 -Test mit einem 5%-Signifikanzniveau

auf einen bestimmten Zeitraum (meist ein Jahr), ferner Arbeitslosigkeit, Bummelei, Arbeitsscheu, Krankfeiern. Sind Anzahl der Arbeitsstellenwechsel und Arbeitslosigkeit noch einer objektiven Definition zugänglich, so handelt es sich bei den übrigen Operationalisierungen um Begriffe mit einer starken bewertenden Komponente.

Diese zuletzt genannten Begriffe werden von den Autoren nicht näher expliziert. Wahrscheinlich finden die Autoren diese Begriffe in ihrem Datenmaterial - es handelt sich hierbei i. d. R. um Haft- oder Gerichtsakten der Untersuchungspersonen - in dieser Form vor und übernehmen sie ohne weitere kritische Prüfung. Die Mehrzahl der Autoren bildet aus diesen Beurteilungen des Arbeitsverhaltens in den Akten summarische Indizes, bezeichnet als geordnetes oder ungeordnetes Verhältnis zur Arbeit, gute oder schlechte Arbeitseinstellung oder ähnliches.

Von den 5 Autoren, die einen solchen summarischen Index verwenden, finden GATZ, HÖBBEL und SCHÜNEMANN für die Personen mit einem geordneten Arbeitsverhältnis vor der Verurteilung einen Mißerfolgsanteil, der um ungefähr 25% niedriger liegt als bei jenen Personen, denen ein ungeordnetes Verhältnis zur Arbeit zugeschrieben wird (vgl. Tabelle A 3). Bei BEHRENS beträgt diese Differenz 40%. Dieser relativ hohe Betrag ist möglicherweise darauf zurückzuführen, daß BEHRENS nur jene Personen der Kategorie ungeordnetes Verhältnis zur Arbeit zuordnet, die - nach Aktenauskunft - für das ungeordnete Arbeitsverhältnis selbst verantwortlich sind (BEHRENS 1964, 76).

KLAPDOR findet dagegen nur einen geringen Zusammenhang zwischen dem Verhältnis zur Arbeit und Mißerfolg: Die Prozentsatzdifferenz beträgt nur 6,5%. KLAPDOR führt diese geringe Differenz auf die günstige Arbeitsmarktlage zu der Zeit, in der seine Untersuchungspersonen im Berufsleben standen, zurück. Zu Zeiten einer starken Nachfrage nach Arbeitskräften könnten auch Personen mit einer "ungeordneten Arbeitshaltung ohne Schwierigkeiten immer wieder einen Arbeitsplatz mit einer ausreichenden Verdienstmöglichkeit (finden)" (KLAPDOR 1967, 122 f.). In einer solchen Arbeitsmarktlage, meint KLAPDOR, sei der "Sammelfaktor 'ungeordnete Arbeitshaltung' oder 'unregelmäßige Arbeit' für die Rückfallprognose ohne Wert" (ebd., 123). Nun beziehen sich jedoch die Untersuchungen von BEHRENS, GATZ, HÖBBEL und SCHÜNEMANN auf fast denselben Zeitraum. Diese Untersuchungen finden aber einen mehr oder weniger stark ausge-

Tabelle A 3: Zusammenhang zwischen ungeordnetem Arbeitsverhältnis vor der aktuellen Sanktion und Rückfälligkeit in den empirischen Untersuchungen

Untersuchung	ungeordnetes Verhältnis zur Arbeit		geordnetes Verhältnis zur Arbeit	
	n	Anteil an der Stichprobe	Anteil an der Stichprobe	Anteil der Mißerfolge
BEHRENS 1964, 75 ff.; N = 150	87	58,0	74,7	31,5
GATZ 1967, 131; N = 210	114	55,2	73,7	47,9
HÖBBEL 1968, 78 f.; N = 500 ^a	265	53,0 ^b	70,9	44,1
KLAPDORF 1967, 122 f.; N = 200	136 ^c	68,0	65,9	59,4
ROSIG 1967, 107; N = 200	45 ^d	21,5	68,9	43,9
SCHÜNEMANN 1971, 87 ff.; N = 180	14 ^e	7,8	35,7	11,4

Anmerkungen zu Tabelle A 3:

- a Siehe Anmerkung a zu Tabelle A 1
- b Die Prozentangaben basieren zum Teil auf eigenen Berechnungen.
- c Die Kategorie wurde aus folgenden Variablen gebildet: häufiger Arbeitsstellenwechsel, zeitweise selbst verschuldete Arbeitslosigkeit, Arbeits scheu, Arbeitsbummel.
- d Die Kategorie wurde vom Verfasser aus folgenden ursprünglichen Kategorien gebildet:
 Arbeitsscheu: N = 6; Anteil an der Stichprobe = 3,0%; Anteil der Mißerfolge = 83,3%
 Bummel: N = 39; Anteil an der Stichprobe = 19,5%; Anteil der Mißerfolge = 66,7%
- e Hier lauten die entsprechenden Kategorien: Arbeitseinstellung mäßig bis schlecht; Arbeitseinstellung gut bis mittel.
 Bei sehr vielen Personen sind keine Angaben über die Arbeitseinstellung vorhanden.

prägten, sicher aber statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen Arbeitsverhältnis und Rückfälligkeit, so daß KLAPDORs Erklärung für sein Ergebnis nicht ausreicht - wahrscheinlich müssen die Ergebnisse von KLAPDOR und BEHRENS als Zufallsschwankungen gewertet werden, die sich aus Meßfehlern und Stichprobenfehlern ergeben. Auf Meßprobleme weisen auch HÖBBEL (1968, 78) und SCHÜNEMANN (1971, 88) hin, wenn auch beide Autoren die von ihnen gefundenen Ergebnisse als bedeutsam bewerten.

Betrachtet man die Komponenten des Verhältnisses zur Arbeit und ihre Beziehung zum Mißerfolg im einzelnen, so zeichnet sich ein ähnliches Bild ab wie bei der summarischen Einschätzung. Bei Personen, die ihre Arbeitsstelle vor der Verurteilung selten oder nie wechselten, liegt der Mißerfolgsanteil zwischen 24% und 44% niedriger als bei Personen mit häufigem Arbeitsstellenwechsel (nach den Untersuchungen von HÖBBEL, NÄTHER, ROSIG, SCHÜNEMANN und SYDOW; vgl. Tabelle A 4). Auch hier bildet KLAPDOR mit seiner Stichprobe wieder eine Ausnahme. Er findet einen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzwechsel und Mißerfolg nur bei "extrem" häufigem Arbeitsplatzwechsel (KLAPDOR 1967, 123). Die Schwankungen in den Prozentsatzdifferenzen dürften teilweise, wenn auch nicht vollständig auf die Kategorisierung der Häufigkeit des Arbeitsstellenwechsels zurückzuführen sein. So spricht z. B. SYDOW von häufigem Arbeitsplatzwechsel, wenn mindestens dreimal im Jahr die Arbeitsstelle gewechselt wurde und findet auch die höchste Prozentsatzdifferenz im Mißerfolg (44%). ROSIG unterscheidet zwischen häufigem und sehr häufigem Arbeitsplatzwechsel, findet aber bei sehr häufigem Arbeitsplatzwechsel keinen höheren Mißerfolgsanteil als bei häufigem Arbeitsplatzwechsel. Bei SCHÜNEMANN ist der Anteil der Personen, über die kein Befund zum Arbeitsplatzwechsel vorliegt, sehr hoch (37,8%). Sein Ergebnis ist daher nur mit Vorbehalten interpretierbar. BREUVART, ALGAN & SELOSSE heben den vergleichsweise häufigen Arbeitswechsel in der Mißerfolgsgruppe hervor (1974, 110). EISENHARDT findet eine signifikante positive Korrelation zwischen der Anzahl von Arbeits- und Lehrstellen und Rückfälligkeit in Höhe von $r = .15$ (EISENHARDT 1977, 536). Tendenziell läßt sich jedoch aus den hier dargestellten Untersuchungen der Schluß ziehen, daß ein häufiger Arbeitsstellenwechsel mit einem erhöhten Mißerfolgsanteil positiv korreliert.

Arbeitslosigkeit - vor allem, wenn sie länger andauert oder selbst verschuldet wurde - scheint ebenfalls mit einem erhöhten Mißerfolgsanteil verbunden zu sein, folgt man den Ergebnissen von HÖBBEL (1968, 78), NÄTHER

Tabelle A 4: Zusammenhang zwischen der Häufigkeit des Arbeitsstellenwechsels vor der aktuellen Sanktion und Rückfälligkeit in den empirischen Untersuchungen

Untersuchung	häufiger Arbeitsstellenwechsel		seltener Arbeitsstellenwechsel			
	n	Anteil an der Stichprobe	Anteil der Mißerfolge	n	Anteil an der Stichprobe	Anteil der Mißerfolge
HÖBBEL 1968, 78 f; N = 500 ^a	64 ^c	12,8 ^b	65,5	keine Angabe		
MUNKWITZ 1967, 105;N = 345	151 ^d	43,8	75,0	keine Angabe		
NÄTHER 1967, 57; N = 150	56	37,3	77,0	29	19,3	41,0
					längere Arbeitslosigkeit	
					46	30,7
						71,0
					sehr häufiger Wechsel	
					37	18,5
						70,1
ROSIG 1970, 107; N = 200	57	28,5	73,7	e	-	-
SCHÜNNEMANN 1971, 87 ff.; N = 180	40 ^f	22,2	50,0	72	40,0	26,4
SYDOW 1963, 77; N = 145	42	29,0	76,2	77	53,1	32,2

Anmerkungen zu Tabelle A 4:

a Siehe Anmerkung a zu Tabelle A 1.

b Die Prozentangaben basieren zum Teil auf eigenen Berechnungen.

c Mindestens dreimaliger Stellenwechsel pro Jahr.

d Häufiger als dreimal die Stelle gewechselt.

e Die Kategorie seltener Arbeitsstellenwechsel tritt nicht auf; zum Vergleich wird die Kategorie geordnetes Verhältnis zur Arbeit gebildet (vgl. Tabelle A 3).

f Mehr als ein Arbeitsstellenwechsel.

(1967, 57), SYDOW (1963, 77) und EISENHARDT (1977, 536). Personen, denen Arbeitsscheu und Arbeitsbummelei nachgesagt werden, weisen ebenfalls zu einem höheren Anteil Mißerfolge auf (HÖBBEL, ebd., ROSIG 1970, 107). KLAPDOR wiederum bestätigt diese Tendenzen nicht (1967, 123). Von Interesse sind in diesem Zusammenhang auch die Ergebnisse der französischen Studie. Der Anteil der "mehr oder weniger freiwilligen" Arbeitslosen zur Zeit der aktuellen Sanktion ist in der Mißerfolgsgruppe deutlich höher als in der Erfolgsgruppe. (BREUVART, ALGAN & SELOSSE 1974, 109 f.), wobei der relativ hohe Anteil von Arbeitslosen (zur Zeit der aktuellen Sanktion) auffällt: von den Personen, die zu dieser Zeit nicht in Ausbildung sind, gehen über 33% keiner beruflichen Tätigkeit nach. Die überwiegende Mehrzahl dieser Arbeitslosen bilden Hilfs- und Landarbeiter, also Jugendliche mit einer geringen beruflichen Qualifikation. Bei diesen hohen Arbeitslosenzahlen ist jedoch zu berücksichtigen, daß die Verurteilung der Jugendlichen in der Nachkriegszeit erfolgte. Häufiger Arbeitswechsel und Beschäftigungslosigkeit werden von diesen Autoren als schwerwiegende resp. sehr schwerwiegende Faktoren der Rückfälligkeit eingestuft (ebd.,114).

2. Aspekte der beruflichen Tätigkeit nach der aktuellen Sanktion

Die Variablen zu Aspekten der beruflichen Tätigkeit nach der aktuellen Sanktion, die in den verschiedenen Untersuchungen zur Rückfälligkeit in Beziehung gesetzt werden, sind relativ heterogen. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen entziehen sich daher einer synoptischen tabellarischen Darstellung und können nur im Text abgehandelt werden ¹⁾. Auch hier werden zunächst jene Ergebnisse betrachtet, die den Zusammenhang zwischen Aspekten der beruflichen Qualifikation und Rückfälligkeit behandeln. Daran anschließend werden Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit berichtet.

2. 1 Aspekte der Qualifikation

Wie bei der beruflichen Qualifikation vor der aktuellen Sanktion werden auch hier zwei Indikatoren für die berufliche Qualifikation herangezogen: der Abschluß einer Lehre und die Qualifikation der ausgeübten Tätigkeit. Zwei Untersuchungen befassen sich mit dem Zusammenhang zwischen Lehrabschluß

¹⁾ Die Ergebnisse folgender Untersuchungen werden hier behandelt: BÖHM 1973, BOTTOMS & McCLINTOCK 1973, BRAUNECK 1961; BREUVART, ALGAN & SELOSSE 1974, GATZ 1968, HÖBBEL 1967; MEYER 1963; NEULANDT 1965; SCHULTZ 1969; SCHÜNEMANN 1971.

zum Zeitpunkt der Entlassung und Rückfälligkeit: BÖHM (1973) und NEU-LANDT (1965). BÖHM untersucht die Rückfälligkeit von ehemaligen Insassen in einer Jugendstrafanstalt. Er findet in seinen Mißerfolgsgruppen einen geringeren Anteil von Untersuchungspersonen, die vor ihrer Inhaftierung eine Lehre abgeschlossen haben ¹⁾ und einen geringeren Anteil von Untersuchungspersonen, die während der Inhaftierung einen Lehrabschluß erreicht haben, als in seinen Erfolgsgruppen. Entsprechend ist der Anteil der Untersuchungspersonen, die als Hilfsarbeiter oder Lehrlinge entlassen wurden, in den Mißerfolgsgruppen größer als in den Erfolgsgruppen (BÖHM 1973, 270). Um seine Ergebnisse mit den oben berichteten vergleichen zu können und auch zum Zwecke einer stringenteren Interpretation ist es notwendig, als Basis der Prozentuierung die unabhängige Variable, also die Variable des Lehrabschlusses, festzulegen. Die Umrechnung ergibt, daß von jenen Untersuchungspersonen, die vor der Inhaftierung eine Lehre abgeschlossen haben, 48,1% Mißerfolge zeigen. Bei jenen, die in der Anstalt zu einem Lehrabschluß gelangten, beträgt der Mißerfolgsanteil 57,1%. Personen, die als Hilfsarbeiter oder Lehrlinge entlassen wurden, werden zu 68,4% als Mißerfolg gewertet ²⁾. Dieses Ergebnis dürfte sich aufgrund der umfangreichen Stichprobe als signifikant erweisen. Junge Straftatklasse mit einer qualifizierten Berufsausbildung zum Zeitpunkt der Entlassung haben eine höhere Bewährungschance.

Böhm möchte mit seiner Untersuchung berufliche Bildungsmaßnahmen während der Inhaftierung evaluieren. Insofern ist seine Vorgehensweise lobenswert, den gefundenen Zusammenhang zwischen Berufsausbildung (vor oder während der Inhaftierung) und Bewährungsmißerfolg an drei Kontrollvariablen zu testen, nämlich an der Variablen frühere Fürsorgeerziehung oder Inhaftierung, gestörte Familienverhältnisse und Schulversagen, und zwar in der Form von dreidimensionalen Kontingenztabellen. Auch hierbei wählt BÖHM wieder Erfolgsgruppen als Basis der Prozentuierung, eine Vorgehensweise,

-
- 1) Zu dieser Gruppe zählen auch einige wenige Gefangene, die als formalen Schulabschluß die Mittlere Reife besitzen.
 - 2) Aufgrund der vorhandenen Angaben konnte die Umrechnung nur erfolgen, indem "volle Erfolge" - bei BÖHM mit "+" bezeichnet - der Restgruppe gegenübergestellt wurden. Die von BÖHM als "bedingte Erfolge" bewerteten Personen werden also hier auch als Mißerfolge definiert. Diese umfassendere Definition von Mißerfolgen mußte leider in Kauf genommen werden. Sie ist indes durchaus noch vertretbar, da sie alle jene Personen umfaßt, die erneut zu einer Freiheits- (oder Jugend-) strafe ohne Bewährung verurteilt wurden.

die seine Interpretation der Daten fehlerleitet. Er resümiert nämlich diese Ergebnisse - die hier im einzelnen nicht aufgeführt werden sollen, dergestalt, "...daß die berufliche Förderung in der Anstalt in der Lage (sei), Benachteiligungen (wie sie in den Kontrollvariablen zum Ausdruck kommen, Einfügung vom Verfasser) auszugleichen" (ebd., 271). Diese Beurteilung ist jedoch zu optimistisch, wie aus Tabelle A 5 hervorgeht, die die umgerechneten Werte enthält.

Tabelle A 5: Zusammenhang zwischen Berufsausbildung und Mißerfolg unter Kontrolle von früherer Fürsorgeerziehung / Jugendstrafe

Rückfälligkeit	keine frühere FE, Jugendstrafe (N)				Frühere FE, Jugendstrafe				insgesamt			
	A ^a	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
Erfolg + abs.	42	67	170	279	34	16	109	159	76	83	279	438
%	52,5	51,5	42,8	46,0	35,1	53,2	22,5	26,0	42,9	51,9	31,6	35,9
Mißerfolg abs.	38	63	227	328	63	14	376	453	101	77	603	781
(+), (-), - %	47,5	48,5	57,2	54,0	64,9	46,7	77,5	74,0	57,1	48,1	68,4	64,1
abs.	80	130	397	607	97	30	485	612	177	160	882	1219
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

- a A = abgeschlossene Lehre in der Anstalt
 B = abgeschlossene Lehre vor der Inhaftierung
 C = als Hilfsarbeiter oder Lehrling entlassen
 D = insgesamt

Die absoluten Zahlen wurden teilweise aus Prozentangaben rückgerechnet. Hierdurch können Rundungsfehler entstanden sein, die jedoch nur zu geringfügigen Abweichungen von den tatsächlichen Zahlen führen dürften.

Betrachtet man die Erfolgsquoten bei jenen Personen, die vorher schon einmal Fürsorgeerziehung oder eine Jugendstrafe ohne Bewährung erhalten haben, so zeigen zwar Gefangene, die in der Anstalt eine Lehre abgeschlossen haben, einen höheren Erfolgsanteil (35,1%) als Gefangene, die als Hilfsarbeiter oder Lehrlinge entlassen wurden. Wollte man jedoch von einem Ausgleich der Benachteiligungen sprechen, so müßte der Erfolgsanteil bei den "belasteten" Ausbildungsteilnehmern ebenso hoch sein wie bei den unbelasteten Ausbildungsteilnehmern. Das trifft jedoch nicht zu. Ausbildungsteilnehmer ohne frühere Fürsorgeerziehung oder Jugendstrafe haben immer noch einen höheren Erfolgsanteil (52,5%) als Ausbildungsteilnehmer mit dieser

Belastung. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich, wenn man das Schulversagen als Kontrollvariable anführt.

Dieses Ergebnis müßte wie folgt interpretiert werden: Junge Strafgefangene, die in der Anstalt einen Lehrabschluß erreichen, werden zu einem geringeren Anteil rückfällig bzw. zu einer erneuten Haftstrafe verurteilt als jene, die keine Berufsausbildung in der Anstalt abschließen. Die Berufsausbildung in der Anstalt könnte sich also positiv auf den Bewährungserfolg auswirken.¹⁾ Erfolgreiche Teilnehmer an solchen beruflichen Ausbildungsmaßnahmen werden jedoch immer noch zu einem größeren Anteil rückfällig bzw. zu einer erneuten Haftstrafe verurteilt, wenn sie vorher schon mit Fürsorgeerziehung oder einer Jugendstrafe ohne Bewährung sanktioniert wurden. Berufsausbildung in der Anstalt kann also frühere Belastungen nicht vollständig bzw. nur bei einigen Personen kompensieren.

BÖHMs Untersuchung wird hier deswegen so extensiv behandelt, weil sie zu den wenigen Untersuchungen gehört, die in einem multivariaten Ansatz die Zusammenhänge zwischen beruflichen Orientierungen und Rückfälligkeit zu überprüfen suchen. Sie erleichtern die kritische Beurteilung der bisher vorgefundenen Ergebnisse über diesen Zusammenhang.²⁾

Ebenso wie BÖHM untersucht NEULANDT (1965) den Zusammenhang zwischen Berufsausbildung in der Anstalt und Rückfälligkeit bei ehemaligen Insassen einer Jugendstrafanstalt. Auch bei ihm mußten Umrechnungen vor-

1) Ob tatsächlich ein solcher "kausaler" Zusammenhang besteht, ist letztlich bei einem derartigen Untersuchungsdesign nicht nachweisbar. Hierzu wäre eine experimentelle Anordnung notwendig, deren Realisierungsprobleme jedoch - dies sei zugestanden - kaum zu überwinden sind.

2) LUZIUS hat jüngst BÖHMs Daten einer erneuten Analyse unterzogen. Er überprüft den Zusammenhang zwischen Berufsausbildung in der Anstalt und Rückfälligkeit für verschiedene Subgruppen, die sich in der Straftat, dem erhaltenen Strafmaß, der Vorstrafen- bzw. Heimbela-stung und in der früheren schulischen und beruflichen Ausbildung unterscheiden. Die Ergebnisse zeigen auch bei dieser differenzierten Betrachtungsweise, daß vor der Inhaftierung wirksame Sozialisationsbedingungen und Erfahrungen für die Rückfälligkeit statistisch bedeutsamer sind als die Ausbildung in der Anstalt (LUZIUS 1979, 83 ff.). Auf eine genauere Darstellung der Ergebnisse von LUZIUS muß hier verzichtet werden. Dies würde eine detaillierte Auseinandersetzung mit dem methodischen Vorgehen erfordern, die hier nicht geleistet werden soll.

genommen werden. Danach werden von jenen Gefangenen, die in der Anstalt eine Lehre abgeschlossen haben (N = 116), 40% als Mißerfolg gewertet, während bei den übrigen Gefangenen (N = 884) die Mißerfolgsquote bei 54% liegt (NEULANDT 1965, 52). Bei NEULANDT wird die Gruppe derer, die nicht an einer Berufsausbildung in der Anstalt teilnehmen, nicht mehr in die Gruppen Lehrabschluß vor der Inhaftierung und Hilfsarbeiter bzw. Lehrling zum Zeitpunkt der Entlassung unterteilt, wie es bei BÖHM geschehen ist. Hätte NEULANDT diese Differenzierung vorgenommen, so wäre die Prozentsatzdifferenz im Mißerfolg zwischen Teilnehmern und Hilfsarbeitern bzw. Lehrlingen zum Entlassungszeitpunkt vermutlich noch größer. Auch so übersteigt die Differenz, die NEULANDT findet, die Mißerfolgsdifferenz von BÖHMs Untersuchung, wenn auch nur geringfügig.

Einen signifikanten Zusammenhang zwischen Berufsausbildung in der Anstalt (Ausbildung in EDV) und Erfolgsrate findet auch SULLIVAN (1967).¹⁾ Die Rückfallrate bei den Kursteilnehmern ist mit 48% signifikant geringer als die Rückfallrate einer Kontrollgruppe mit 66%, die kein besonderes Training erhielt.

Nach BÖHMs Aussagen wird ein überproportionaler Anteil von jenen Personen wieder rückfällig, die als Hilfsarbeiter oder Lehrlinge entlassen werden. Man könnte diese Formulierung so interpretieren, daß Personen, die nach ihrer Entlassung eine begonnene Lehre fortsetzen, zu einem ebenso großen Anteil rückfällig werden wie jene, die nach ihrer Entlassung einen Hilfsarbeiterjob annehmen. Ob BÖHM eine solche Aussage treffen will, bleibt unklar. Andere Untersuchungen weisen indes darauf hin, daß eine solche Aussage nicht korrekt wäre. HÖBBEL findet bei den 45 Personen (10% seiner Stichprobe), die nach ihrer Entlassung eine begonnene Lehre fortsetzten, einen geringeren Mißerfolgsanteil (44,4%) als in der Gesamtstichprobe (58,8%).²⁾ Auch die Ergebnisse von GATZ (1967, 132 f.) verweisen auf eine ähnliche Tendenz: Von den Personen, die nach ihrer Entlassung in einem Lehrverhältnis standen oder eine Schule besuchten (N = 31; 14,8% der Stichprobe) werden zu einem Anteil von 42% als Mißerfolg eingestuft,

1) Zitiert nach LIPTON, MARTINSON & WILKS 1975, 186, 206.

2) Auch HÖBBEL untersuchte ehemalige Insassen von Jugendstrafanstalten (HÖBBEL 1968, 77).

im Gegensatz zu Personen, die nach ihrer Entlassung als Hilfsarbeiter beschäftigt waren (N = 150, 71% der Stichprobe). Bei Ihnen beträgt der Mißerfolgsanteil 71%.

In die gleiche Richtung zielen die Ergebnisse der Untersuchung von SCHULTZ (1969), dessen Stichprobe aus Probanden der Berliner Bewährungshilfe besteht. Seine Stichprobe enthält also Haftentlassene und zu Jugend- oder Freiheitsstrafe mit Bewährung Verurteilte. SCHULTZ untersucht sowohl den Bewährungsmißerfolg (Widerruf) als auch das Legalverhalten vier bis fünf Jahre nach Ablauf der Bewährungszeit (Lebensbewährung). Der Anteil der Bewährungsmißerfolge liegt für Probanden, die im ersten Monat ihrer Bewährungszeit in Berufs- oder Schulausbildung standen, bei 25,5%; 56,5% beträgt dagegen der Anteil der Bewährungsmißerfolge bei Probanden, die im ersten Bewährungsmonat ohne Arbeit waren.¹⁾ Besonders beeindruckend sind die 6% Rückfälligen (nach 4 - 5 Jahren) bei jenen Probanden, die während der Bewährungszeit entweder im vor der Verurteilung erlernten Beruf tätig waren, in Ausbildung standen oder eine Berufsausbildung abschlossen (ebd., 139). Der Anteil der Probanden mit einer "negativen Lebensbewährung" beträgt in der gesamten Stichprobe 45%. Vor allem das letzte Ergebnis scheint der beruflichen Qualifikation nach der Entlassung eine sehr hohe Bedeutsamkeit beizumessen.

Ein Vergleich der Mißerfolgsanteile von Hilfsarbeitern und Lehrlingen bei MEYER (1963, 151) ergibt hingegen keine bedeutsamen Differenzen (49,1% gegenüber 48,1%). Dieses Ergebnis widerspricht den vorangegangenen Befunden, vor allem auch den Ergebnissen von SCHULTZ, dessen Stichprobe ebenso wie MEYERs Auswahl Probanden der Bewährungshilfe enthält und daher noch am besten mit MEYERs Stichprobe vergleichbar ist, und der ebenso wie MEYER den Bewährungswiderruf als Mißerfolgskriterium definiert. Zeitliche und regionale Differenzen der beiden Stichproben könnten für die divergierenden Ergebnisse verantwortlich sein, ebenso wie der unterschiedliche Zeitbezug der Lehre, der sich bei MEYER auf die gesamte Bewährungszeit richtet, bei SCHULTZ hingegen nur auf den ersten Monat der Bewährungszeit. Da auch bei HÖBBEL und GATZ die Tätigkeit als Lehrling mit einem geringeren Mißerfolg verbunden ist - auch wenn es sich bei diesen Stichproben um Entlassene handelt und die Vergleichbarkeit nicht direkt gegeben ist - spricht die Mehrzahl der Untersuchungen für einen Zusammenhang zwi-

¹⁾ Bei SCHULTZ werden die Erfolgsanteile angegeben (SCHULTZ 1969, 139).

schen Lehre nach der aktuellen Sanktion und Rückfälligkeit.

Die Untersuchungen von GATZ, HÖBBEL und SCHULTZ enthalten keine Aussage darüber, ob die nach der Verurteilung/Entlassung durchgeführte Lehre auch abgeschlossen wurde. Letzteres untersucht SCHÜNEMANN (1971, 259) an Personen, die zu einer Jugendstrafe mit Bewährung verurteilt wurden. Von 34 Personen (21% der Stichprobe), die nach der Verurteilung eine Lehre abschlossen, werden nur 15% als eindeutiger Mißerfolg eingestuft, während der Mißerfolgsanteil bei ungelernten Arbeitern 32% beträgt. Diese Differenz erhöht sich noch um 5%, wenn man die weniger eindeutig klassifizierbaren Fälle den Mißerfolgen zurechnet.

Die bisher referierten Ergebnisse lassen sich also insoweit zusammenfassen, daß eine berufliche Ausbildung nach der Verurteilung und ein Lehrabschluß nach der Entlassung mit einem geringeren Mißerfolg im Legalverhalten verbunden sind.

In die gleiche Richtung tendieren Ergebnisse, die die Qualifikation der Tätigkeit nach der Verurteilung / Entlassung zur Rückfälligkeit in Beziehung setzen. In der Untersuchung von GATZ werden von den 20 Facharbeitern / Gesellen (9,5% der Stichprobe) lediglich 40% als Mißerfolge gewertet gegenüber 70,7% bei den 150 Hilfsarbeitern. Bei Angestellten und Personen in Anlernberufen liegt der Mißerfolgsanteil sogar noch niedriger als bei den Facharbeitern (GATZ 1967, 132 f.). Allerdings ist der Anteil dieser beiden Berufsgruppen an der Stichprobe sehr gering (3%). Bei SCHULTZ verzeichneten Personen, die im 1. Bewährungsmonat in dem erlernten Beruf tätig waren, einen unterdurchschnittlichen Bewährungsmißerfolg (18,5% gegenüber 46,9; SCHULTZ 1969, 139). Auch MEYER findet bei den 106 Facharbeitern (19,4% der Stichprobe) und bei den 73 angelernten Arbeitern (13,4% der Stichprobe) einen geringeren Mißerfolgsanteil (31% bzw. 34,2%) als bei den Hilfsarbeitern (49,8%).¹⁾ Bei SCHÜNEMANN (1971, 259) beträgt der Anteil der Mißerfolge von Probanden, die im erlernten Beruf beschäftigt sind (N = 34; 21,1% der Stichprobe), 15% im Vergleich zu 32% Mißerfolge bei den ungelernten Arbeitern. SCHÜNEMANN überprüft diesen Zusammenhang an einem Störungsindex, der aus verschiedenen einzelnen "Störungen" im familialen, sozialen, beruflichen und kriminellen Bereich ermittelt wurde. Ten-

¹⁾ Die Zahlen sind der Tabelle D 30 des Anhangs entnommen und entsprechend umgerechnet worden.

denziell bleibt der ermittelte Zusammenhang auch bei der Einführung dieser Kontrollvariablen erhalten. Allerdings werden bei dieser 3-dimensionalen Aufgliederung die Zellenhäufigkeiten sehr gering, so daß vor einer allzu weitgehenden Interpretation gewarnt werden muß. Diese teilweise geringen Zellenhäufigkeiten sind auf die positive Korrelation zwischen früheren "Störungen" und fehlender beruflicher Qualifikation zurückzuführen, die sich als relativ hoch erweist (ebd., 260 ff.). Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt auch BRAUNECK in ihrer Jungtäter-Untersuchung. Nur 13% der Ausgelernten (N = 77; 25,7% der Stichprobe) werden in ihrer Untersuchung erheblich rückfällig, während Personen, die nach einer abgebrochenen Lehre als Hilfsarbeiter beschäftigt waren (N = 83; 27,7% der Stichprobe), zu 48,2% Mißerfolge zeigen. Ungelernte (N = 90; 30% der Stichprobe) werden zu 41,1% rückfällig (BRAUNECK 1961, 122 f.).¹⁾ BREUVART, ALGAN & SELOSSE untersuchen die Rückfälligkeit 15 Jahre nach der aktuellen Sanktion. Nach der aktuellen Sanktion zeigt sich die Beziehung zwischen Qualifikation der beruflichen Tätigkeit und Rückfälligkeit deutlicher als vor der aktuellen Sanktion: In der Mißerfolgsgruppe ist der Anteil der Hilfsarbeiter und Landarbeiter sowie der Anteil der Beschäftigungslosen höher als in der Erfolgsgruppe, wobei die Unterschiede größer sind als bei der beruflichen Tätigkeit vor der aktuellen Sanktion. (BREUVART, ALGAN & SELOSSE 1974, 65). Ebenso ist der Anteil der beruflichen Absteiger in der Mißerfolgsgruppe überdurchschnittlich hoch (ebd., 69).

Insgesamt zeigt sich also, daß junge Straftäter, die nach ihrer Verurteilung oder Entlassung in beruflicher Ausbildung stehen oder über berufliche Qualifikationen verfügen, zu einem geringeren Anteil rückfällig wurden. Die Prozentsatzdifferenzen schwanken hierbei zwischen 11% und 35%, in ähnlicher Bandbreite also wie bei der beruflichen Qualifikation vor der Verurteilung (vgl. Kap. A. 1.1.).

2.2 Aspekte der Kontinuität des Arbeitsverhaltens

Für die Kontinuität des Arbeitsverhaltens bildet die Häufigkeit des Arbeitsstellenwechsels den wichtigsten Indikator. Die Häufigkeit des Arbeitsstellenwechsels tritt zum Teil als eigenständige Variable in den Untersuchungen auf (wie bei SCHULTZ; SCHÜNEMANN; BREUVART, ALGAN & SELOSSE),

1) Auch hier wurden die Prozentangaben umgerechnet.

zum Teil stellen seltener und häufiger Arbeitsplatzwechsel Kategorien einer umfassenden Variablen zur Beschreibung des Arbeitsverhaltens dar (wie bei BRAUNECK, BOTTOMS & McCLINTOCK).

Betrachten wir zunächst die Ergebnisse jener Untersuchungen, in denen die Häufigkeit des Arbeitsstellenwechsels als einzelne Variable behandelt wird.

SCHULTZ stellt in seiner Untersuchung von Berliner Probanden der Bewährungshilfe fest, daß Personen, die häufiger als dreimal im Jahr ihre Arbeitsstelle wechseln, "signifikant geringere Bewährungschancen haben als alle übrigen Fälle" (1969, 139). Genaue Zahlen hierzu nennt er jedoch nicht. Aus SCHÜNEMANNs Ergebnissen ist zu schließen, daß die Gruppe von Personen, die häufiger als dreimal pro Jahr die Arbeitsstelle wechseln, relativ klein sein muß. Von SCHÜNEMANNs Untersuchungspersonen haben nur 11% häufiger als zweimal im Jahr den Arbeitsplatz gewechselt.¹⁾ Diese Untersuchungspersonen - 18 an der Zahl - werden zu 67% als Mißerfolge eingestuft. Bei jenen Probanden (N = 49, 30,4% der Stichprobe), die weniger als einmal pro Jahr die Arbeitsstelle wechselten, beträgt der Mißerfolgsanteil nur 20%. SCHÜNEMANN überprüft diesen Zusammenhang, indem er Störungen im früheren Sozialisationsprozeß als Kontrollvariable einführt. Die Ergebnisse zeigen, daß der Zusammenhang zwischen Häufigkeit des Arbeitsstellenwechsels pro Jahr und Mißerfolg auch bei Kontrolle dieser Sozialisationsstörungen erhalten bleibt (SCHÜNEMANN 1971, 265). Sie verweisen außerdem darauf, daß zusätzlich zum Arbeitsstellenwechsel während der Bewährungszeit auch Störungen im Sozialisationsprozeß mit dem Mißerfolg in Zusammenhang stehen. In der Störungsgruppe I (keine Störung) ist der Zusammenhang zwischen Arbeitsstellenwechsel und Mißerfolg weniger deutlich als in den beiden Störungsgruppen II und III (leichte und schwere Störung). Dieses Ergebnis scheint darauf hinzuweisen, daß ein häufiger Arbeitsstellenwechsel besonders dann die Legalbewährung gefährdet, wenn Störungen in Familien, Schule oder Beruf vorliegen. Der hohe Anteil der Personen, über die keine Information zum Arbeitsverhalten vorliegt, schwächt jedoch die Aussagekraft dieser Ergebnisse.

Einen deutlichen Zusammenhang zwischen Stabilität des Arbeitsverhaltens und Rückfälligkeit finden auch BREUVART, ALGAN & SELOSSE (1974, 66)

¹⁾ SCHÜNEMANN 1971, 262 f. In KLAPDORs Stichprobe haben 12,5% den Arbeitsplatz mindestens dreimal pro Jahr gewechselt, allerdings vor der Inhaftierung (KLAPDOR 1967, 43).

in ihrer Jungtäteruntersuchung. Als beruflich instabil stufen sie nur 12,4% jener 1.423 Personen ein, über deren berufliches Verhalten sie Informationen besitzen. Von den Nicht-Rückfälligen werden 97,2% als Personen mit einem stabilen Arbeitsverhalten eingestuft, bei den Rückfälligen sind es dagegen nur 41,7%. Die Autoren unterscheiden verschiedene Arten beruflicher Instabilität und stellen dabei fest, daß unter den Rückfälligen der Anteil jener Personen besonders hoch ist, deren berufliche Instabilität auf andauernde Arbeitslosigkeit, schlechte berufliche Einstellungen oder charakterliche Eigenschaften zurückzuführen ist.

BRAUNECK (1961, 123) untersucht den Wechsel des Berufszweiges und setzt ihn zur Rückfälligkeit in Beziehung. Den geringsten Anteil an Mißerfolgen weisen jene Personen auf, die im Verlaufe der Beobachtungszeit keinen Wechsel des Berufszweiges vornahmen (15,4% von 104)¹⁾. Eine nur geringfügig höhere Mißerfolgsquote zeigen Personen auf, die ihr Arbeitsverhalten nach anfänglichem Wechsel stabilisierten (20,3% von 54; 18% der Stichprobe). Bei einem "Wechsel nach Gelegenheit" steigt die Mißerfolgsquote auf 59,0% an (von N = 78; 26% der Stichprobe). Von jenen, die so gut wie nie gearbeitet hatten (N = 14; 47% der Stichprobe), werden alle rückfällig.

BOTTOMS & McCLINTOCK definieren ebenfalls mehrere Beschäftigungsmuster für ihre Stichprobe, deren Abgrenzungskriterien teilweise jedoch nicht deutlich werden (BOTTOMS & McCLINTOCK 1973, 73f., 366f.). Personen, die nach ihrer Entlassung häufig arbeitslos waren (N = 43; 14% der Stichprobe) und Personen, bei denen sich Arbeitslosigkeit, Entlassungen und / oder häufiger Arbeitsplatzwechsel zeigten (N = 75; 24,5% der Stichprobe), werden zu 81% innerhalb eines Jahres rückfällig. Bei Personen mit Arbeitslosigkeit und häufigem Arbeitsplatzwechsel (N = 21; 69% der Stichprobe) beträgt die Rückfallquote 57%. Bei relativ stabiler Beschäftigung (N = 112; 36,6% der Stichprobe) werden 44,5% rückfällig und bei stabiler Beschäftigung (N = 52; 16,9% der Stichprobe) sind es nur noch 32,7%.

BOTTOMS & McCLINTOCK vergleichen außerdem das Beschäftigungsmuster vor und nach der Inhaftierung (ebd. 367). Sie setzen die Veränderung des Beschäftigungsmusters (Verbesserung, Gleichheit, Verschlechterung) in Bezug zur Rückfälligkeit, wobei sie gleichzeitig die Risikobelastung der Probanden

1) Prozentangaben beruhen auf eigenen Berechnungen.

kontrollieren¹⁾. In der Gruppe mit dem höchsten Risiko ist die Verschlechterung des Beschäftigungsmusters nur mit einem geringfügig höheren Mißerfolgsanteil verbunden als die Verbesserung, wobei die Mißerfolgsquote relativ hoch liegt. In der mittleren Risikokategorie nimmt die Mißerfolgsquote ausgehend von einer Verbesserung, über das Gleichbleiben des Beschäftigungsmusters bis hin zur Verschlechterung kontinuierlich zu. In der Gruppe mit dem geringeren Risiko ergeben sich bei einer Verbesserung und bei der Beibehaltung des Beschäftigungsmusters die geringsten Rückfallquoten. Eine Verschlechterung des Beschäftigungsmusters läßt sie jedoch steil ansteigen. Ferner zeigen die Ergebnisse von BOTTOMS & McCLINTOCK, daß eine Verschlechterung des Beschäftigungsmusters in allen Risikogruppen die höchsten Mißerfolgsquoten mit sich bringt, deren Unterschiede relativ gering sind.

Diese Ergebnisse könnten - bei aller Vorsicht - auf folgenden Sachverhalt hindeuten: Eine Verschlechterung des Beschäftigungsmusters bedeutet in jedem Fall, d. h. unabhängig von der Risikobelastung, d. h. von der bisherigen kriminellen Karriere, eine erhebliche Rückfallgefährdung. Die Verbesserung des Beschäftigungsmusters nach der Entlassung erhöht vor allem bei Personen mit einer mittelschweren kriminellen Belastung die Bewährungschancen.

SCHÜNEMANN untersucht neben der Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels auch die Arbeitseinstellung und ihren Bezug zum Mißerfolg (SCHÜNEMANN 1971, 265 ff.). Bei Probanden mit einer überwiegend guten Arbeitseinstellung (N = 75; 46,6% der Stichprobe) beträgt der Mißerfolgsanteil 16%, bei Probanden mit einer überwiegend schlechten oder fallenden Arbeitseinstellung (N = 31; 19,3% der Stichprobe) hingegen 48%. Problematisch ist bei diesem Ergebnis, daß für ein Drittel der Probanden keine Informationen zum Arbeitsverhalten vorliegen. Allerdings entsprechen die Mißerfolgsquoten dieser Gruppe weitgehend dem Durchschnitt. Daraus könnte man schließen, daß die Verzerrungen aufgrund der fehlenden Angaben nicht allzu groß ausfallen.

BRAUNECK zieht als weitere Indikatoren zur Kontinuität des Arbeitsverhaltens nach der Entlassung die Dauer der längsten Beschäftigung und die durchschnittliche Dauer der innegehabten Beschäftigungen heran (BRAUNECK 1961, 124). Beide Indikatoren zeigen einen deutlichen Zusammenhang zur

¹⁾ Im Gegensatz zu SCHÜNEMANN schätzen BOTTOMS & McCLINTOCK die Risikobelastung ausschließlich auf der Basis der Anzahl und Schwere der bisherigen Strafen.

Rückfälligkeit an. Ein Zusammenhang zwischen der Kontinuität des Arbeitsverhaltens nach der Verurteilung / Entlassung und Rückfälligkeit muß nach den hier referierten Ergebnissen als bestätigt gelten.

Zuletzt sei noch auf den Zusammenhang zwischen der Aufnahme der Arbeit nach der Verurteilung und Rückfälligkeit verwiesen, den von den hier aufgeführten Untersuchungen nur SCHÜNEMANN analysiert (1971, 255 ff.). 65,8% (N = 106) seiner Untersuchungspersonen, die zu einer Jugendstrafe mit Bewährung verurteilt wurden, können nach der Verurteilung an ihrer alten Stelle die Arbeit wieder aufnehmen. Bei dieser Personengruppe beträgt der Mißerfolgsanteil 20% und liegt damit unter der Mißerfolgsquote derjenigen, die eine neue Arbeitsstelle suchen müssen. 23 Personen (14% der Stichprobe) finden innerhalb von 2 Wochen eine Beschäftigung. Sie werden zu 3% wieder erheblich rückfällig. Bei 15 Personen (9,3% der Stichprobe), die länger als 2 Wochen für die Arbeitssuche benötigen, beträgt der Mißerfolgsanteil 47%. Die Untersuchung dieses Zusammenhangs für Personen mit verschiedenen "Sozialisationsstörungen" scheint darauf hinzuweisen, daß vor der Verurteilung liegende Störungen und die Schnelligkeit der Arbeitsaufnahme den Mißerfolg kumulativ (statistisch) bedingen. Bei der dreidimensionalen Aufteilung wird die Zahlenbasis gering, so daß auch im statistischen Sinne verläßlich Aussagen kaum mehr möglich sind. Ferner liegen auch bei dieser Variablen für gut ein Drittel der Personen keine Angaben vor, was die Aussagekraft der Daten weiter schwächt.

Anhang B: Konstruktion der Gesamtskala und der Subskalen zur Messung von NA

1. Zu den Grundlagen des Messens

Die empirische Überprüfung theoretisch abgeleiteter Hypothesen erfordert die systematische Erhebung von Daten über den zu untersuchenden Forschungsgegenstand (vgl. hierzu z. B. MAYNTZ, HOLM & HÜBNER 1969, 33 ff.). Messen bedeutet hierbei, daß bestimmten Ausprägungen von Eigenschaftsdimensionen in der Realität bestimmte Zeichen zugeordnet werden. Die Abbildung von Wirklichkeitsdimensionen durch einen solchen Zuordnungsprozeß wird bei der Erfassung von Persönlichkeitseigenschaften oder Einstellungen meist als Skala bezeichnet. Als Zeichen werden häufig Zahlen verwendet, insbesondere dann, wenn die Ausprägungen der Eigenschaftsdimensionen in der Realität nach ihrer Stärke, Intensität etc. unterschieden und damit als mathematische Relationen abgebildet werden können. Je nach Art der mathematischen Relation können für eine Skala verschiedene Meßniveaus unterschieden werden: Bei einer Nominalskala bilden Zahlen qualitative Ausprägungen von Eigenschaftsdimensionen ab, ohne daß diese Merkmalsausprägungen in eine Ordnung der Stärke, Intensität etc. gebracht werden können. Bei einer Ordinalskala stellen die Zahlenwerte eine Rangordnung der Merkmalsausprägungen dar. Bei einer Intervallskala wird unterstellt, daß den Abständen zwischen den Zahlen auch die Abstände in der Stärke der Ausprägungen der Merkmaldimensionen entsprechen. Von einer Ratioskala wird dann gesprochen, wenn ein natürlicher Nullpunkt für die Skala existiert und somit alle mathematischen Operationen durchgeführt werden können (vgl. hierzu im einzelnen MAYNZ, HOLM & HÜBNER 1969, 38 f.; SCHEUCH 1967, 215 f.).

Die Konstruktion einer Skala erfordert die Vorgabe kontrollierter Stimuli und zumeist auch die Vorgabe möglicher Antwortreaktionen. Die Datenerhebung erfolgt in der Regel durch Fragebogen bzw. Interviews. An ein derartiges Meßinstrument werden folgende Anforderungen gestellt: Es soll möglichst objektiv, d. h. unabhängig vom Untersucher sein; es soll zuverlässig sein, d. h. bei verschiedenen Messungen an derselben Person zu verschiedenen Zeiten soll es bei unveränderten Merkmalsausprägungen dieselben Ergebnisse, also dieselben Zahlenwerte liefern;

es soll gültig sein, d. h. es soll auch jene Merkmalsdimensionen messen, deren Messung angestrebt wird (vgl. hierzu im einzelnen LIENERT 1961, 14 ff.; DIEHL & KOHR 1977, 376 ff.).

Die Objektivität eines Tests kann im wesentlichen durch eine standardisierte Vorgabe der Stimuli und der Antwortreaktionen als gewährleistet erachtet werden.

Zur Überprüfung der Gültigkeit werden im Rahmen der Testtheorie verschiedene Vorgehensweisen vorgeschlagen bzw. verschiedene Formen von Gültigkeit unterschieden (vgl. hierzu LIENERT 1961, 250 ff.). Die Gültigkeit des Instruments zur Messung von NA konnte aus verschiedenen Gründen nicht überprüft werden. Zur Überprüfung der empirischen, der logischen und der äußeren Gültigkeit hätten gesonderte Untersuchungen durchgeführt werden müssen. Für die Überprüfung der inneren Gültigkeit anhand der beiden Stichproben stand eine geeignete weitere Skala, die dieselbe Handlungsdisposition mißt, nicht zur Verfügung. Auf den Einsatz der Faktorenanalyse (ÜBERLA 1971) zur Überprüfung der faktoriellen Gültigkeit verschiedener Dimensionen von NA wurde ebenfalls verzichtet. Es erschien theoretisch zu anspruchsvoll, möglicherweise vorhandene bzw. nachweisbare Subdimensionen von NA als Faktoren, d. h. als "Persönlichkeitsfaktoren" im Sinne der Faktorenanalyse zu interpretieren, auch wenn sich verschiedene Subdimensionen von NA theoretisch begründen lassen. Allerdings wurden Faktorenanalysen durchgeführt mit dem Ziel festzustellen, ob sich verschiedene Subdimensionen von NA sinnvoll unterscheiden lassen. Hierbei sollen Subdimensionen nur dann als bestätigt angesehen werden, wenn sie sich mit identischen Items in der JS- und der PEER-Stichprobe nachweisen lassen. Da diese Faktorenanalyse nicht als Überprüfung der faktoriellen Gültigkeit angesehen werden soll, wurde hierbei auch nicht dem Vorschlag von HOLM (1970, 694 ff.) gefolgt, die Eindimensionalität der Skala NA und der Subskala dergestalt zu überprüfen, daß für jede Subskala jeweils Faktorenanalysen mit maximal 2 extrahierten Faktoren durchgeführt werden.

Bei der Zuverlässigkeit werden drei Formen unterschieden: die Retest-Reliabilität, die Paralleltest-Reliabilität und die Reliabilität als interne Konsistenz (vgl. LIENERT 1961, 229 et passim; DIEHL & KOHR 1977, 384). Im Rahmen dieser Untersuchung war nur die Reliabilität als interne Konsistenz überprüfbar.

Zur Schätzung der internen Konsistenz, zumeist nach der Testhalbierungsmethode, werden verschiedene statistische Verfahren vorgeschlagen. Als

einfachste Form gilt die Korrelation der beiden Testhälften. Aufgrund des durch die Testhalbierung entstandenen Informationsverlustes wird durch die Korrelation der Testhälften die interne Konsistenz unterschätzt. Zur Korrektur dieser Unterschätzung hat SPEARMAN-BROWN eine korrigierte Schätzung vorgeschlagen, die jedoch gleiche Mittelwerte und Varianzen der Testhälften voraussetzt. FLANAGAN, CRONBACH und KRISTOF haben Schätzformeln entwickelt, die nicht an diese Voraussetzungen gebunden sind (vgl. zu den Formeln im einzelnen DIEHL & KOHR 1977, 186 f.). Für die vorliegenden Daten erscheinen am ehesten die drei letztgenannten Schätzformeln als adäquat.

Als weitere statistische Operationen für die Skalenkonstruktion sind die Berechnungen der Schwierigkeiten der Items und der Trennschärfe der Items bedeutsam. Bei dichotomen Antwortvorgaben ist die Schwierigkeit eines Items definiert durch den Anteil der negativen (bei Leistungstests: falschen) Antworten. Bei mehrstufigen Antwortvorgaben kann auch der Itemmittelwert (arithmetisches Mittel) als Indikator für die Schwierigkeit angesehen werden oder können die mehrstufigen Antworten dichotomisiert werden. Die Schwierigkeitsindizes sollten zwischen 20 und 80 liegen (LIENERT 1961, 134).

Die Trennschärfe ist definiert als Korrelation zwischen dem Item und dem Summenwert über alle Items einer Skala bzw. Subskala. Bei dichotomisierten Items wird im allgemeinen der punktbiseriale Korrelationskoeffizient als Trennschärfekoeffizient verwendet, bei mehrstufigen Antwortvorgaben der Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient (vgl. hierzu im einzelnen LIENERT 1961, 84 ff.; DIEHL & KOHR 1977, 391 ff.). Bei der Trennschärfeberechnung empfiehlt es sich, die korrigierten Trennschärfekoeffizienten zu berechnen, da hierbei das betreffende Item nicht in den Summenwert einbezogen wird. Der korrigierte Trennschärfekoeffizient sollte mindestens bei .10 liegen (DIEHL & KOHR 1977, 392). Optimale Gültigkeit und Zuverlässigkeit erreicht man nach TUCKER bei Trennschärfen zwischen .3 und .8 (zitiert nach LIENERT 1961, 288).

Schwierigkeit und Trennschärfe beeinflussen die interne Konsistenz einer Skala (und auch ihre Gültigkeit). So wird man bei einer mittleren Schwierigkeit der Items eher eine hohe Zuverlässigkeit, bei gemischten Schwierigkeitsindizes eher eine geringe Zuverlässigkeit erwarten (LIENERT 1961, 288). Bei Items mit sehr hoher oder sehr geringer Schwierigkeit sind geringe oder mittlere Trennschärfekoeffizienten zu erwarten.

2. Schwierigkeitskoeffizienten der Items

Das Fragebogeninstrument zur Erfassung von NA umfaßt insgesamt 34 Items (vgl. Anhang D). Die einzelnen Items beschreiben Merkmale der Arbeit bzw. der betrieblichen Situation, die tendenziell als unangenehm erlebt werden dürften. Zu jedem Item wurde anhand einer vierstufigen Skala gefragt, ob der Befragte in dieser Situation den Arbeitsplatz ganz bestimmt (1), möglicherweise (2), wahrscheinlich nicht (3) oder bestimmt nicht (4) verlassen würde. Die Antwortmöglichkeiten waren in dieser Weise der Instruktion beschrieben worden. Ein theoretischer Skalenmittelpunkt für die einzelnen Items wurde nicht vorgestellt, um die Befragten zu einer Stellungnahme zu Verlassen – nicht Verlassen anzuhalten und die Häufung von Antworten im mittleren Bereich zu vermeiden. Dies erschien notwendig, weil die einzelnen Items immer nur Teilaspekte der Arbeit / Situation umfassen konnten und daher eine häufige Bevorzugung einer neutralen Position nicht auszuschließen war. Tabelle B 1 zeigt die Schwierigkeitskoeffizienten für alle 34 Items in der JS- und der PEER-Stichprobe, geordnet nach der Höhe des Schwierigkeitskoeffizienten in der JS-Stichprobe.¹⁾ Der Schwierigkeitskoeffizient ist hier definiert als der prozentuale Anteil der Personen, die angaben, in der entsprechenden Situation den Arbeitsplatz bestimmt oder möglicherweise zu verlassen (Kategorie 1 und 2 der Skala).

In der JS-Stichprobe variieren die Schwierigkeitskoeffizienten zwischen 16 und 81, in der PEER-Stichprobe zwischen 12 und 77. Die Variationsbreite der Schwierigkeitskoeffizienten entspricht damit weitgehend dem von LIE-NERT genannten Bereich (s. o.). Über zwei Drittel der Schwierigkeitskoeffizienten liegt zwischen 30 und 70. Dies entspricht auch einer anzustrebenden Verteilung der Schwierigkeitsindizes für eine Gesamtskala NA. Damit können die Anforderungen an die Höhe und Verteilung der Schwierigkeitsindizes – zumindest für die Konstruktion einer Gesamtskala – im wesentlichen als erfüllt angesehen werden.

1) In dem Fragebogeninstrument waren die Items in einer anderen, zufällig variierenden Reihenfolge vorgegeben.

Tabelle B 1: NA-Skala:Schwierigkeitskoeffizienten der 34 Items bei JS- und PEER-Stichprobe

Item Nr.	Item	Schwierigkeitskoeffizient ^a	
		JS ^b	PEER ^c
33	wenn kein Kollege nach Feierabend mit mir ein Bier trinken will	16	13
26	wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich würde zuviel arbeiten	16	12
5	wenn der Vorgesetzte mich nie mal wegen guter Arbeit lobt	19	27
3	wenn die Kollegen erfahren, daß ich vorher im Knast war	20	--
27	wenn die Kollegen gleich ein Theater machen, wenn ich mal zu spät zur Arbeit komme	23	24
34	wenn der Vorgesetzte mich anfährt, weil ich ein paar mal zu spät zur Arbeit gekommen bin	7	20
8	wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich würde mich beim Chef einschmeicheln, ohne daß das stimmt	29	22
6	wenn die Kollegen mich hänseln	33	34
10	wenn die Kollegen mich gleich anschreien, wenn ich mal was falsch gemacht habe	34	39
30	wenn ich mit keinem der Kollegen so richtig reden kann	39	39
24	wenn die Arbeit so eingeteilt ist, daß man seine Zigarette nur in festgesetzten Pausen rauchen kann	40	32
29	wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich sei ein Faulenzer, obwohl ich genau so viel arbeite wie sie	44	37
15	wenn mir der Vorgesetzte nicht paßt	45	45
9	wenn der Vorgesetzte mich häufiger kritisiert als die anderen Kollegen	46	38
16	wenn die Arbeit bei den meisten Leuten schlecht angesehen ist	46	37
1	wenn die Kollegen mich verdächtigen, ich hätte etwas im Betrieb gestohlen	48	43
2	wenn der Vorgesetzte oft an meiner Arbeit rumkritisiert	51	50
20	wenn die Kollegen mir vorhalten, ich leiste schlechte Arbeit	54	50
31	wenn ich glaube, daß ich viel mehr kann, als die jetzige Arbeit von mir fordert	58	55

Fortsetzung der Tabelle B 1

Item Nr.	Item	Schwierigkeits- koeffizient ^a	
		JS ^b	PEER ^c
7	wenn die Kollegen mir zu verstehen geben, daß sie mit einem, der aus dem Knast kommt, nichts zu tun haben wollen	58	--
32	wenn Vorgesetzte mir oft die unangenehme Arbeit zuschieben	60	59
25	wenn ich bei der Arbeit nichts dazu lernen kann	61	65
28	wenn die Arbeit keine Aufstiegsmöglichkeiten bietet	62	70
23	wenn die Kollegen mir oft die unangenehme Arbeit zuschieben	64	58
13	wenn das Betriebsklima nicht gut ist	67	66
11	wenn ich glaube, daß die Arbeit schlecht bezahlt ist	69	68
4	wenn ich für dieselbe Arbeit weniger Lohn bekomme als die Kollegen	69	71
22	wenn die Arbeit langweilig ist	70	68
14	wenn ich das Gefühl habe, daß die Arbeit, die ich dort machen muß, mir nicht liegt	70	68
18	wenn es mir in der Firma nicht mehr gefällt	70	77
19	wenn keine Aussicht besteht, daß man bei der Arbeit später einmal mehr verdient	74	74
21	wenn die Arbeit so stur ist, daß man jeden Tag das gleiche macht	75	70
12	wenn der Vorgesetzte mir zu verstehen gibt, daß einer, der mal im Knast war, sich eben mehr gefallen lassen muß	78	--
17	wenn ich schlechter bezahlt werde als die Kollegen, weil ich aus dem Knast komme	81	--

Anmerkungen zur Tabelle:

a Prozentsatz der Personen, die Ziffer 1 oder 2 ankreuzten (bestimmt bzw. möglicherweise den Arbeitsplatz verlassen würden).

b JS = Stichprobe Strafgefangene, N = 512

c PEER= Stichprobe Vergleichsgruppe, N = 211

3. Überprüfung der Dimension der Items

Die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes (NA) war als ein eindimensionales theoretisches Konstrukt konzipiert worden (s. o. Kap. 3.5). Entsprechend sollte zunächst einmal auch eine eindimensionale Skala konstruiert werden. Daß die 34 Items unterschiedliche betriebliche Gegebenheiten benennen, schließt die Eindimensionalität der Items nicht grundsätzlich aus. Andererseits muß aufgrund der theoretischen Überlegungen (Kap. 3.3 und 3.5) und der durch die Items erfaßten unterschiedlichen betrieblichen Gegebenheiten damit gerechnet werden, daß unterschiedliche Dimensionen von NA existieren. Daher wurde zunächst die Dimensionalität der Items mit Hilfe der Anwendung von Faktorenanalysen überprüft.

Zunächst wurde überprüft, ob die vier JS-spezifischen Items als eine Subdimension von NA angesehen werden können. Diese Items (Nr. 3, 7, 12, 17) repräsentieren vor allem Benachteiligungen am Arbeitsplatz aufgrund des Stigmas Straftatlassener.

Die Durchführung von Faktorenanalysen ergab bei einer Extraktion und Rotation von bis zu 6 Faktoren keine eigene durch diese Items repräsentierte Subdimension. Diese Items blieben daher bei den weiteren Analysen außer acht, so daß nunmehr für beide Stichproben die gleichen 30 Items bei der Überprüfung der Dimensionalität zugrunde gelegt werden konnten.

Für die Entscheidung über die Anzahl der durch Faktorenanalysen zu bestimmenden Dimensionen (Anzahl der zu extrahierenden Faktoren) gibt es keine allgemein verbindlichen Kriterien (vgl. ÜBERLA 1971, 123 ff.). Als wichtigstes Kriterium wurde hier herangezogen, ob die jeweils - bei unterschiedlicher Anzahl der Faktoren - ermittelten Subdimensionen in beiden Stichproben gleich oder annähernd gleich definiert waren. Außerdem sollte die maximale Zahl der zu extrahierenden Faktoren durch das Eigenwert-Kriterium (Eigenwert nicht geringer als 1.0) bestimmt werden. Ferner sollte der "Scree-Test" als Entscheidungshilfe berücksichtigt werden. Hierbei werden die Eigenwerte in einem Diagramm aufgezeichnet und mit einander verbunden. Die Extraktion soll danach dann abgebrochen werden, wenn sich bei den Verbindungslinien ein deutlicher Knick ergibt (vgl. hierzu im einzelnen ÜBERLA 1971, 127 ff.).

Nach dem Eigenwertkriterium erwies sich in der JS-Stichprobe maximal eine Extraktion von 6 Faktoren als sinnvoll. In der PEER-Stichprobe hätten nach dem Eigenwert mehr Faktoren extrahiert werden können. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurde jedoch auch hier die Zahl der zu extrahierenden Faktoren auf 6 festgelegt.

Abbildung B 1 zeigt den Eigenwertverlauf für beide Stichproben.¹⁾ Der stärkste Knick der Verbindungslinien zwischen den Eigenwerten liegt in beiden Stichproben beim 3. Faktor, der zweitstärkste Knick beim 2. Faktor. Nach dem "Scree-Test" könnten also maximal 3 Faktoren interpretiert werden. Die hohe Differenz zwischen dem ersten und den nachfolgenden Eigenwerten läßt auch die Annahme der Eindimensionalität nicht unvertretbar erscheinen.

Ob die Annahme mehrerer Dimensionen von NA zweckmäßig ist, läßt sich jedoch erst durch die inhaltliche Bestimmung der extrahierten Faktoren entscheiden. Tabelle B 2 zeigt die Faktorenladungen und Kommunalitäten der Items nach Rotation nach der Varimax-Methode für beide Stichproben. Die Reihenfolge der Items in der Tabelle B 3 ist dieselbe wie in Tabelle B 1, entspricht also der Schwierigkeit der Items. Die Rotation von zwei Faktoren ergibt für beide Stichproben weitgehend identische Dimensionen. Dabei fällt auf, daß der erste Faktor im wesentlichen eher Items mit hoher Schwierigkeit, der zweite Faktor eher Items mit geringer Schwierigkeit lädt.

Dieses Ergebnis wirft die Frage auf, ob es sich bei den beiden Faktoren tatsächlich um weitgehend unabhängige Dimensionen handelt. Es wäre denkbar, daß alle Items auf einer Dimension liegen und die Faktorenanalyse daher allenfalls eine Differenzierung nach der Schwierigkeit vornehmen kann. Ein solches artifizielles Ergebnis der Faktorenanalyse könnte auch dadurch begünstigt werden, daß die Verwendung des Pearson'schen Korrelationskoeffizienten bei nicht annähernd normal verteilten Variablen zu Verzerrungen führen kann.

Andererseits ergibt eine inhaltliche Betrachtung der beiden extrahierten Faktoren, daß jeweils zwei unterschiedliche Klassen von Situationsitems zusammengefaßt werden.

1) Die Berechnungen wurden - mit Ausnahme der Itemanalysen - mit dem Programmpaket SPSS (vgl. NIE et al. 1975) an einer Telefunkenanlage durchgeführt.

Abbildung B 1: Verlauf der Eigenwerte bei JS und PEER; NA, 30 Items

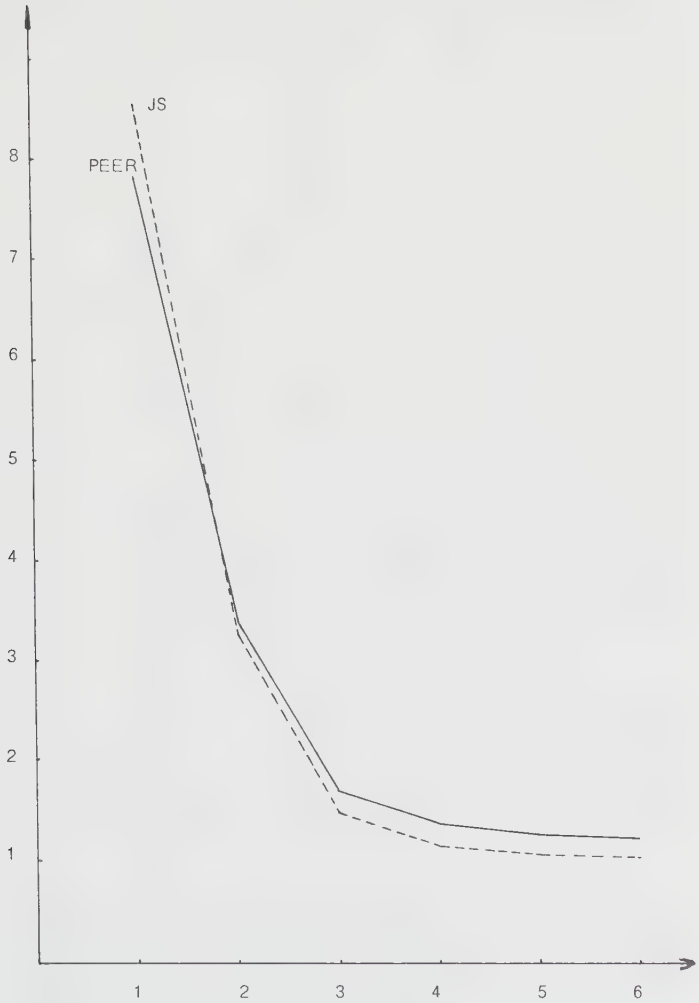


Tabelle B 2: Instrument NA (30 Items), Faktorladungen und Kommunalitäten bei 2 rotierten Faktoren, JS- und PEER-Stichprobe

Item Nr.	JS				PEER		
	Faktor I	Faktor II	h^2		Faktor I	Faktor II	h^2
33	.56	.04	.32		.65	.10	.44
26	.52	.05	.28		.65	.14	.44
5	.56	.07	.32		.56	.13	.33
27	.70	.09	.50		.69	.06	.48
34	.59	.19	.39		.60	.17	.39
8	.66	.09	.44		.66	.07	.44
6	.64	.10	.42		.52	.21	.31
10	.64	.15	.44		.57	.35	.45
30	.52	.22	.32		.44	.32	.29
24	.33	.37	.25		.46	.13	.23
29	.63	.21	.43		.60	.17	.38
15	.37	.43	.33		.28	.39	.23
9	.55	.23	.36		.39	.27	.23
16	.44	.31	.29		.56	.20	.35
1	.35	.08	.13		.39	.09	.16
2	.36	.38	.27		.25	.40	.23
20	.52	.34	.38		.46	.42	.39
31	.13	.47	.24		.09	.55	.32
32	.38	.53	.42		.32	.53	.38
25	.18	.53	.31		.06	.45	.21
28	.09	.50	.26		.06	.54	.30
23	.41	.52	.44		.37	.61	.50
13	.21	.57	.37		.08	.59	.25
11	.20	.59	.38		.20	.56	.35
4	.10	.43	.20		.00	.49	.24
22	.05	.68	.46		.15	.65	.45
14	.00	.62	.38		.07	.55	.30
18	.08	.65	.43		.03	.55	.30
19	.03	.52	.28		.02	.55	.30
21	.09	.70	.50		.11	.53	.29

Bei der JS-Stichprobe lädt der erste Faktor vor allem Items, die die Ebene der sozialen Beziehungen als möglichen Grund für das Verlassen des Arbeitsplatzes ansprechen. Die Items mit den Nummern 27 (Kritik der Kollegen wegen Unpünktlichkeit), 8 (nicht gerechtfertigter Vorwurf der Kollegen wegen "Einschmeicheln"), 6 (Kollegen hänseln), 10 (Kollegenkritik wegen eines Fehlers bei der Arbeit) und 29 (ungerechter Kollegenvorwurf der Faulheit) weisen in der JS-Stichprobe die höchsten Ladungen ($\geq .60$) auf. Auch die zu diesem inhaltlichen Bereich gehörenden Items 33, 26, 5, 34, 30, 9 und 20 erhalten noch substantielle Faktorladungen (zwischen .50 und .59).

Der zweite Faktor lädt demgegenüber Items, die sich auf die ausgeübte Arbeit beziehen. Die höchsten Ladungen ($\geq .60$) weisen die Items 21 (sture Arbeit), 22 (langweilige Arbeit), 18 (Mißfallen an der Firma), 14 (als nicht zusagend empfundene Arbeit) auf. Außerdem erhalten Items, die sich auf die Entlohnung (4, 11, 19) und auf das Anspruchsniveau (25, 28, 31) beziehen, hohe Ladungen (zwischen .43 und .59) auf dem zweiten Faktor. Das Item 13, das sich auf das Betriebsklima bezieht und nach seinem Inhalt eigentlich eher dem Inhaltsbereich des ersten Faktors zuzordnen wäre, wird ebenfalls auf dem zweiten Faktor geladen. Die Items 23 und 32 (Zuteilung unangenehmer Arbeit durch Kollegen bzw. Vorgesetzte) zeigen zwar auf dem zweiten Faktor die höchsten Ladungen, werden jedoch auf dem ersten Faktor noch deutlich geladen. Die Items 24 (Rauchen nur in festgesetzten Pausen), 15 (Vorgesetzter "paßt nicht"), 16 (Arbeit schlecht angesehen), 1 (Verdächtigung wegen Diebstahls), 2 (häufige Kritik durch den Vorgesetzten) lassen sich keinem Faktor eindeutig zuordnen.

Bei der PEER-Stichprobe ergibt sich eine ähnliche Faktorstruktur. Die Items 30 und 9 werden jedoch hier nicht mit der Eindeutigkeit wie in der JS-Stichprobe auf dem ersten Faktor geladen. Dafür erhält Item 16 hier eine hohe Ladung auf dem ersten Faktor. Der zweite Faktor hier wird durch dieselben Items definiert wie der erste Faktor.

Bei der 3-faktoriellen Lösung stimmen die Faktorenstrukturen in der JS- und in der PEER-Stichprobe nicht mehr überein (vgl. Tabelle B 3). Während bei der JS-Stichprobe die Items 9 (häufigere Kritik durch den Vorgesetzten) und 2 (Vorgesetzter "paßt nicht") aus dem ersten Faktor der 2-faktoriellen Lösung herausgenommen werden und einen eigenen Faktor repräsentieren, werden bei der PEER-Stichprobe die Items zum Anspruchsniveau der Arbeit (25, 28, 31) aus dem zweiten Faktor der 2-faktoriellen Lösung herausgenommen und bilden einen eigenständigen Faktor.

Tabelle B 3: Instrument NA (30 Items), Faktorladungen und Kommunalitäten bei 3 rotierten Faktoren, JS- und PEER-Stichprobe

Item-Nr.	JS				PEER			
	Faktor I	Faktor II	Faktor III	h^2	Faktor I	Faktor II	Faktor III	h^2
33	.03	<u>.60</u>	.10	.37	<u>.65</u>	.13	.02	.44
26	.06	<u>.58</u>	.07	.35	<u>.65</u>	.19	.02	.46
5	.07	<u>.55</u>	.20	.34	<u>.55</u>	.13	.07	.33
27	.09	<u>.70</u>	.22	.55	<u>.69</u>	.02	.10	.48
34	.19	<u>.59</u>	.19	.43	<u>.59</u>	.15	.12	.37
8	.03	.47	.49	.47	<u>.66</u>	.09	.10	.44
6	.05	<u>.51</u>	.40	.42	<u>.52</u>	.27	.04	.34
10	.09	.46	.48	.45	<u>.57</u>	.38	.13	.48
30	.22	<u>.53</u>	.17	.35	.44	.34	.11	.32
24	.38	.35	.10	.28	.45	.01	.19	.24
29	.18	<u>.53</u>	.35	.43	<u>.60</u>	.22	.03	.41
15	.39	.27	.32	.33	.26	.11	<u>.75</u>	.63
9	.13	.29	<u>.62</u>	.47	.38	.18	.22	.23
16	.26	.30	.38	.30	<u>.55</u>	.08	.24	.36
1	.02	.18	.37	.17	.40	.17	.04	.19
2	.30	.12	<u>.53</u>	.38	.24	.25	.33	.23
20	.28	.34	.46	.41	.45	.34	.27	.39
31	<u>.51</u>	.22	.05	.31	.09	<u>.59</u>	.19	.39
32	.49	.27	.33	.42	.31	.41	.34	.38
25	<u>.57</u>	.27	.04	.40	.05	<u>.47</u>	.16	.25
28	<u>.55</u>	.19	.10	.35	.05	<u>.73</u>	.05	.55
23	.46	.24	.44	.47	.35	.46	.40	.50
13	<u>.54</u>	.12	.25	.37	.05	.17	<u>.56</u>	.35
11	<u>.55</u>	.08	.29	.39	.18	.27	<u>.54</u>	.40
4	.40	.00	.23	.21	.01	.30	.40	.25
22	<u>.67</u>	.03	.12	.46	.14	.48	.44	.44
14	<u>.60</u>	.05	.15	.38	.05	.28	<u>.51</u>	.34
18	<u>.62</u>	.00	.21	.43	.00	.19	<u>.62</u>	.42
19	<u>.53</u>	.04	.03	.29	.03	.47	.31	.31
21	<u>.68</u>	.03	.18	.50	.10	.47	.27	.30

Nach dem oben festgelegten Kriterium der Gleichheit der Faktorenstrukturen in beiden Stichproben können die Faktoren der 3-faktoriellen Lösung nicht zur Bildung von Subskalen herangezogen werden.

Bevor eine inhaltliche Interpretation der Unterschiede in den Faktorenstrukturen der 3-faktoriellen Lösung versucht wird, seien hier noch kurz die Ergebnisse der 4-faktoriellen Lösung skizziert. Sie wurde gerechnet, obwohl der "Scree -Test" vor einer Extraktion von mehr als drei Faktoren warnt.

In der JS- und in der PEER-Stichprobe bilden die Items zum Anspruchsniveau der Arbeit einen eigenen Faktor (Item 25, 28, 31). Die übrigen drei Faktoren sind in den beiden Stichproben unterschiedlich definiert. In der JS-Stichprobe wurde der Faktor der 2-faktoriellen Lösung, der sich auf die sozialen Beziehungen bezieht, in zwei Faktoren aufgespalten. Der Faktor der 2-faktoriellen Lösung, der sich auf die Arbeit bezieht, bleibt bis auf die Items zum Anspruchsniveau der Arbeit bei der 4-faktoriellen Lösung weitgehend erhalten. Bei der PEER-Stichprobe bleibt demgegenüber der Faktor der 2-faktoriellen Lösung über die sozialen Beziehungen weitgehend gleich, während von dem Faktor zur Art der Arbeit in der 2-faktoriellen Lösung die beiden Items über die sture und langweilige Arbeit (21, 22) abgespalten werden und einen eigenen Faktor laden. Auch aufgrund der 4-faktoriellen Lösung lassen sich also keine für beide Stichproben identischen Subdimensionen bzw. Subskalen bilden. Aufgrund der durchgeführten Faktorenanalyse läßt sich damit die Bildung von nur zwei Subdimensionen von NA begründen.

Bevor auf die Subskalenbildung im einzelnen eingegangen wird, sei auf einen möglichen Grund für die unterschiedliche Faktorstruktur bei der Extraktion von mehr als zwei Faktoren eingegangen. Für die JS-Stichprobe war bei der 3- und 4-faktoriellen Lösung eine stärkere Differenzierung des Faktors soziale Beziehungen, für die PEER-Stichprobe hingegen eine stärkere Differenzierung des Faktors Arbeit beobachtet worden. Dies könnte - bei aller gebotenen Vorsicht - möglicherweise darauf zurückzuführen sein, daß die JS das Problem (negativer) sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz als problematischer erleben bzw. - als Strafgefangene - antizipieren als den Arbeitsbereich. Für die PEERs ist möglicherweise der Bereich Arbeit bedeutsamer und wird daher auch differenzierter wahrgenommen. Die größere Sensibilität der JS gegenüber der Kritik oder Ablehnung durch Vorgesetzte oder Kollegen könnte auf gerade bei dieser

Population häufig auftretende Probleme der Aufrechterhaltung eines positiven Selbstbildes und des Selbstwertgefühles zurückzuführen sein (vgl. hierzu im einzelnen DILLIG 1976, 125 ff. m. w. N.). Auch die in dieser Gruppe häufig vorkommenden negativen beruflichen Erfahrungen könnten zu dieser Sensibilität beigetragen haben. Im Einklang mit einer stärkeren Sensibilität gegenüber Kritik und Ablehnung würde auch die stärkere Neigung zu destruktiven Problemlösungen bei interpersonalen Problemsituationen am Arbeitsplatz stehen (vgl. hierzu BLATH, DILLIG & FREY 1980, 145 ff.). Ob diese Interpretation tatsächlich zutrifft, müßte jedoch durch weitere Ergebnisse bestätigt werden.

4. Durchführung von Itemanalysen zur Bildung von Subskalen

Die Faktorenanalysen sollten lediglich über die Anzahl der zweckmäßigerweise festzulegenden Dimensionen entscheiden. Die Höhe der Ladung sollte jedoch nicht für die schließlich für die Skalen- und Subskalen auszuwählenden Items das Kriterium bilden. Die auf testtheoretischen Überlegungen basierende Itemanalyse ist hierfür das bessere methodische Verfahren.

Die Faktorenanalysen hatten ergeben, daß die 30 Items nur allenfalls zwei für beide Stichproben gleich definierte Subdimensionen erkennen lassen, die Subdimension soziale Beziehungen und die Subdimension Arbeit und Betrieb. Aus diesem Grunde kam auch die Bildung von nur zwei theoretisch interpretierbaren Subskalen in Frage; denn die empirische Analyse sollte ja für beide Stichproben parallel durchgeführt werden können. Ferner sollte eine Gesamtskala NA gebildet werden, um über ein Gesamtmaß für NA zu verfügen. Die theoretischen Überlegungen hatten ja auch ein eindimensionales Konstrukt NA unterstellt. Der Eigenwertverlauf bei den Faktorenanalysen schloß ja auch eine eindimensionale Lösung nicht aus. Auch die unterschiedlichen Schwierigkeitskoeffizienten der den jeweiligen Faktoren zuzurechnenden Items ließ zumindest aus methodischen Gründen die Annahme von nur einer Dimension zu.

Schließlich sollten die Items der beiden Subskalen inhaltlich sinnvoll und itemanalytisch vertretbar zu inhaltlichen Untersubskalen zusammengefaßt werden. Hiermit sollte den Ergebnissen der 3- und 4-faktoriellen Lösungen der Faktorenanalysen, die ja durchaus interpretierbare, wenn auch nicht für beide Stichproben gleichartige weitere – nicht als unabhängig zu betrachtende – Subdimensionen ergeben hatten, Rechnung getragen werden. Diese weitere Unterteilung der Subskalen sollte auch eine handlungstheoretische Interpretation von NA ermöglichen.

Zunächst wurden die Items, die jeweils auf den beiden Faktoren der 2-faktoriellen Lösung die höchsten Ladungen zeigten, zur Konstruktion jeweils einer Skala verwendet. Es wurden die korrigierten Trennschärfen für die entsprechende Skala, aber auch für die jeweils andere Skala berechnet. So konnte kontrolliert werden, ob Items mit einer hohen Trennschärfe nicht auch bei der jeweils anderen Skala hohe Trennschärfen erzielten. Ferner wurden zur Schätzung der internen Konsistenz (nach der odd-even-split-half-Methode) das CRONBACH ALPHA und der Koeffizient von FLANAGAN verwendet. Die Berechnung erfolgte mit Hilfe des Programms ITAMIS von DIEHL & KOHR (1977).

Das Item 24 (Rauchen nur in festgesetzten Pausen) wurde aus inhaltlichen Gründen von der Itemanalyse ausgeschlossen. Das Item 16 (Arbeit schlecht angesehen) wurde aus inhaltlichen Gründen der Skala 2 (Arbeit und Betrieb) zugeordnet, obwohl es bei den Faktorenanalysen auf den ersten Faktor die höheren Ladungen erzielte.

Die Trennschärfen für die eigene Skala sollten mindestens 0.40, für die Fremdskala höchstens .30 betragen. Damit sollte für die Subskalen einerseits eine gewisse Homogenität erzielt werden, andererseits ein deutlicher Unterschied zur jeweils anderen Skala erreicht werden. Eine sehr große Homogenität der einzelnen Subskalen war nicht zu erwarten, da die einzelnen Subdimensionen jeweils immer noch ein breites Spektrum inhaltlicher Situationen umfaßten. Außerdem mußte aufgrund der Faktorenanalyse erwartet werden, daß die Items bei der jeweils anderen Skala eine gewisse Trennschärfenhöhe erreichen würden.

Tabelle B 4 zeigt die korrigierten Trennschärfen und die Konsistenzmaße für die Skala 1 (soziale Beziehung). Fast alle Items erreichen eine mittlere Trennschärfe bei der eigenen Skala und eine weitaus geringere Trennschärfe bei der Fremdskala. In der JS-Stichprobe liegen die Trennschärfen für die eigene Skala zwischen .35 und .64, für die Fremdskala zwischen .03 und .37. Die durchschnittlichen Trennschärfen betragen .54 bzw. .21. Die Trennschärfen in der PEER-Stichprobe betragen für die eigene Skala zwischen .37 und .60, für die Fremdskala zwischen .01 und .34.

Die Skala 1 erreicht auch bereits in dieser Fassung in beiden Stichproben eine akzeptable interne Konsistenz (CRONBACH ALPHA: .87 bzw. .86; FLANAGAN .88 bzw. .86).

Tabelle B 4: Korrigierte Trennschärfen der Items von NA, die auf dem 1. Faktor der 2-faktoriellen Lösung die höchste Ladung zeigten, bei JS- und PEER-Stichprobe

Item-Nr.	JS		PEER	
	RC SKALA 1 ^a	RC SKALA 2 ^b	RC SKALA 1	RC SKALA 2
33	.48	.03	.52	.02
26	.46	.11	.49	.01
5	.52	.15	.53	.19
27	.64	.20	.63	.13
34	.55	.27	.56	.19
8	.62	.16	.58	.04
6	.61	.17	.50	.18
10	.62	.21	.58	.34
30	.52	.25	.45	.30
29	.62	.27	.60	.13
9	.56	.26	.40	.24
1	.35	.03	.41	.02
2	.42	.36	.37	.34
20	.54	.37	.52	.32
Durchschnittliche Trennschärfen	.54	.21	.51	.18
CRONBACH ALPHA	.87		.86	
FLANAGAN	.88		.86	

Anmerkungen zur Tabelle:

a korrigierte Trennschärfen mit eigener Skala

b korrigierte Trennschärfen mit 2. Skala

Nach den oben genannten Kriterien hätten die Items 1, 2, 10 und 20 aus der Skala entfernt werden müssen. Da alle Items der Skala 1 jedoch ein weiteres Mal zu inhaltlich sinnvollen und itemanalytisch vertretbaren Unterskalen zusammengefaßt werden sollten und die Items 2, 9, 10 und 20 sich zu einer solchen Unterskala zusammenfassen ließen (Kritik an der Arbeitsleistung durch Kollegen bzw. Vorgesetzte)¹⁾, wurden die Items 2, 10 und 20 beibehalten. Item 1 wurde aus der Skala herausgenommen. Außerdem wurde Item 5 aus inhaltlichen Gründen und auch wegen der geringen Trennschärfe für die oben erwähnte Skala aus den Items 2, 9, 10, 20 - zu dieser Skala hätte Item 5 noch am ehesten zugeordnet werden können - aus der Skala 1 herausgenommen.

Die Trennschärfen der Items der Skala 2 (Arbeit und Betrieb) und die Schätzungen der internen Konsistenz dieser Skala sind in Tabelle B 5 wiedergegeben. Auch hier zeigen die Items in beiden Stichproben mittlere Trennschärfen für die eigene Skala, im Durchschnitt eine Trennschärfe von .53 bzw. .48. Die Trennschärfen für die Fremdskala liegen mit durchschnittlich .19 bzw. .15 erheblich darunter. Die Schätzung der internen Konsistenz führt hier zu fast denselben Werten wie bei der Skala 1 (zwischen .85 und .89).

Aufgrund der Kriterien für die Konstruktion der beiden Subskalen wurden die Items 15, 16, 32 und 23 aus der Skala herausgenommen. 11 Items verblieben damit für die Bildung der Subskala 2.

In der Tabelle B 6 sind die Skalenkennwerte für die endgültige Version der Subskala Soziale Beziehungen (NASB) wiedergegeben. Die Trennschärfen haben sich gegenüber der ersten Version (vgl. Tabelle B 4) kaum geändert. In der JS-Stichprobe ist die durchschnittliche Trennschärfe leicht angestiegen. Bei den Konsistenzschätzungen ergeben sich ebenfalls nur geringfügige Änderungen. Für die JS-Stichprobe beträgt der CRONBACH ALPHA-Wert .87, der FLANAGAN-Wert .85, für die PEER-Stichprobe ergeben sich jeweils die Werte .84 bzw. .90. Die Verbesserung der Subskala NASB zeigt sich vor allem in der verringerten durchschnittlichen Trennschärfe mit der - ebenfalls modifizierten - 2. Subskala Arbeit und Betrieb (NAAB). Sie beträgt jetzt .11 gegenüber .21 bei der ersten Version (vgl. Tabelle B 4).

1) Die Trennschärfen der Unterskalen werden weiter unten wiedergegeben.

Tabelle B 5: Trennschärfen der Items von NA, die auf dem 2. Faktor der 2-faktoriellen Lösung die höchste Ladung zeigten, bei JS- und PEER-Stichprobe

Item-Nr.	JS		PEER	
	RC SKALA 2	RC SKALA 1	RC SKALA 2	RC SKALA 1
15	.50	.33	.41	.15
16	.39	.36	.31	.43
31	.45	.12	.48	.13
32	.58	.37	.51	.29
25	.53	.19	.42	.08
28	.48	.08	.48	.12
23	.56	.42	.61	.39
13	.57	.22	.48	.08
11	.58	.22	.52	.17
4	.41	.09	.41	.06
22	.59	.10	.62	.17
14	.55	.04	.49	.07
18	.59	.12	.48	.02
19	.48	.04	.49	.02
21	.63	.15	.48	.11
durchschnittliche Trennschärfen	.53	.19	.48	.15
CRONBACH ALPHA	.87		.85	
FLANAGAN	.89		.88	

Tabelle B 6: Skalenkennwerte der 1. Subskala von NA (Soziale Beziehungen), NASB , für beide Stichproben

Item-Nr.	JS			PEER		
	RCSkala 1	RCSkala 2	RCSkala G	RCSkala 1	RCSkala 2	RCSkala G
33	.47	.06	.32	.51	.14	.33
26	.45	.02	.35	.49	.11	.29
27	.65	.08	.51	.64	.02	.47
34	.57	.14	.51	.53	.06	.45
8	.62	.04	.48	.56	.08	.36
6	.59	.07	.47	.47	.08	.43
10	.62	.09	.51	.59	.22	.58
30	.53	.16	.50	.46	.24	.50
29	.63	.15	.56	.60	.02	.47
9	.56	.13	.51	.41	.19	.42
2	.39	.26	.48	.36	.26	.47
20	.55	.24	.57	.51	.27	.55
durchschnittl. Trennschärfen	.56	.11		.51	.09	
CRONB. ALPHA	.87			.84		
FLANAGAN	.85			.90		
$\bar{x}^a$	25.48			24.84		
s^b	7.31			6.42		
$\bar{x}^c$	2.12			2.07		

Anmerkungen zur Tabelle:

a arithmetischer Mittelwert

b Standardabweichung

c durch die Zahl der Items dividierter arithmetischer Mittelwert

Die Kennwerte der endgültigen Version der 2. Subskala Arbeit und Betrieb (NAAB) sind aus Tabelle B 7 ersichtlich. Für beide Stichproben sind auch hier die durchschnittlichen Trennschärfen annähernd gleich geblieben. Die Schätzungen für die interne Konsistenz liegen gegenüber der ersten Version etwas niedriger, vermutlich vor allem aufgrund der geringeren Itemzahl bei der zweiten Version. Für die JS-Stichprobe beträgt der CRONBACH ALPHA-Wert jetzt .85, für die PEER-Stichprobe .82, der FLANAGAN-Wert für die JS-Stichprobe .89, für die PEER-Stichprobe .87. Auch hier zeigt sich die Verbesserung gegenüber der ersten Version in der deutlich geringeren durchschnittlichen Trennschärfe der Items mit der Subskala NASB, die für die JS-Stichprobe von .19 auf .12, für die PEER-Stichprobe von .15 auf .08 gesunken ist.

Nach itemanalytischen Kriterien erweisen sich damit beide Subskalen als brauchbar. Die durchschnittlichen Trennschärfen weisen beide Subskalen als eher homogen denn heterogen aus. Die geringen durchschnittlichen Trennschärfen der Items einer Subskala für die jeweils andere Skala sind ferner ein Indiz dafür, daß beide Subskalen tatsächlich unterschiedliche Subdimensionen von NA wiedergeben.

Zusätzlich zu den beiden Subskalen wurde eine aus den Items beider Subskalen und aus den beiden Items 23 und 32 (Benachteiligung bei der Arbeitszuteilung) eine Gesamtskala gebildet. Die Items 23 und 32 waren bei der Subskalenbildung aufgrund ihrer relativ hohen Trennschärfen für beide Subskalen nicht berücksichtigt worden. Sie wurden in die Bildung der Gesamtskala jedoch einbezogen, weil sie hier eine hohe Trennschärfe erzielten (.63 bzw. .61 für die JS-Stichprobe, .64 bzw. .54 für die PEER-Stichprobe). Die korrigierten Trennschärfen der Items für die Gesamtskala sind in den Tabellen B 6 und B 7 in der Spalte RCSkala G wiedergegeben. Tabelle B 7 enthält auch die übrigen Skalenwerte. Die Gesamtskala erzielt eine noch höhere interne Konsistenz als die beiden Subskalen. Der CRONBACH ALPHA-Wert beträgt für die JS-Stichprobe .91, für die PEER-Stichprobe .89, der FLANAGAN-Wert liegt bei .94 bzw. .91. Die durchschnittliche Trennschärfe der Gesamtskala ist mit .48 für die JS-Stichprobe und mit .45 für die PEER-Stichprobe etwas geringer als die durchschnittliche Trennschärfe der beiden Subskalen. Die Gesamtskala mußte auch eher heterogener ausfallen, da sie zwei deutlich unterscheidbare Subdimensionen abbildet.

Tabelle B 7: Skalenkennwerte der 2. Subskala von NA (Arbeit und Betrieb), NAAB, und der Gesamtskala, NAG, für beide Stichproben

Item-Nr.	JS			PEER		
	RCSkala 2	RCSkala 1	RCSkala G	RCSkala 2	RCSkala 1	RCSkala G
31	.46	.11	.42	.48	.08	.43
25	.54	.17	.50	.45	.07	.39
28	.50	.08	.41	.51	.10	.46
13	.53	.21	.52	.48	.09	.41
11	.56	.21	.53	.46	.18	.48
4	.40	.08	.37	.40	.05	.37
22	.59	.09	.48	.61	.15	.54
14	.56	.04	.41	.47	.05	.39
18	.57	.12	.48	.44	.04	.33
19	.50	.03	.38	.53	.01	.40
21	.64	.14	.54	.46	.09	.43
durchschnittl. Trennschärfen	.54	.12	.48	.48	.08	.45
CRONB. ALPHA	.85		.91	.82		.89
FLANA-GAN	.89		.94	.87		.91
$\bar{x}^a$	31.88		62.80	31.64		61.65
s^b	6.72		12.87	6.14		11.44
32			.61			.54
23			.63			.64
$\bar{x}^{*c}$	2.90		2.51	2.88		2.47

Anmerkungen zur Tabelle:

a arithmetischer Mittelwert

b Standardabweichung

c durch die Zahl der Items dividierter arithmetischer Mittelwert

Daß beide Subskalen bzw. Subdimensionen nicht voneinander unabhängig sein dürften, ist bereits mehrfach erwähnt worden. Die Summenwerte beider Subskalen korrelieren positiv mit ,39 bei der JS-Stichprobe und mit ,37 bei der PEER-Stichprobe. Ein positiver Zusammenhang beider Subdimensionen ist damit empirisch bestätigt. Er rechtfertigt auch die Konstruktion einer Gesamtskala zur Messung von NA. Andererseits ist die gemeinsame Varianz beider Subskalen von ,15 und ,14 nicht so hoch, daß eine theoretische und empirische Differenzierung von zwei Subdimensionen von NA nicht gerechtfertigt wäre.

Wie bereits erwähnt, wurden die Items jeder Subskala zu Interpretationszwecken nochmals nach inhaltlichen Kriterien zu Unterskalen zusammengefaßt. Zwar hatten, wie oben dargestellt, die Faktorenanalysen keine für beide Stichproben in gleicher Weise definierte weitere - als die zweidimensionale - Unterteilung von NA ergeben. Trotzdem ließen sich nach inhaltlichen Kriterien weitere Unterskalen erstellen. Itemanalysen wurden zur Überprüfung der Zweckmäßigkeit dieser weiteren Unterteilung herangezogen. Hierbei wurden jedoch die korrigierten Trennschärfen der Items einer Unterskala für die jeweils andere Unterskala nicht mehr als Entscheidungskriterium berücksichtigt.

Für jede Subdimension wurden auf diese Weise vier Unterskalen gebildet. Außerdem wurden die Items 23 und 32, die nur bei der Gesamtskalenbildung berücksichtigt wurden, zu einer weiteren Unterskala zusammengefaßt. Die Unterskalen sind in der folgenden Aufstellung wiedergegeben. Die ersten vier Unterskalen gehören zur Subdimension Soziale Beziehungen, die zweiten vier Unterskalen zur Subdimension Arbeit und Betrieb. Bei jedem Item sind ferner die korrigierten Trennschärfen für die JS- und die PEER-Stichprobe angegeben.

1. Kritik an der Arbeitsleistung seitens des Vorgesetzten bzw. der Kollegen (NASBKL)	JS / PEER
2 wenn der Vorgesetzte oft an meiner Arbeit rumkritisiert	.44 / .35
9 wenn der Vorgesetzte mich häufiger kritisiert als die anderen Kollegen	.58 / .36
10 wenn die Kollegen mich gleich anschreien, wenn ich mal was falsch gemacht habe	.51 / .40
20 wenn die Kollegen mir vorhalten, ich lei- ste schlechte Arbeit	.51 / .48

2. Kritik an der Arbeitsmoral seitens des Vorgesetzten bzw. der Kollegen (NASBKM)	JS / PEER
27 wenn die Kollegen gleich ein Theater machen, wenn ich mal zu spät zur Arbeit komme	.61 / .60
29 wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich sei ein Faulenzer, obwohl ich genau so viel arbeite wie sie	.49 / .55
34 wenn der Vorgesetzte mich anfährt, weil ich ein paar mal zu spät gekommen bin	.51 / .48
3. Unbefriedigende persönliche Beziehungen zu Kollegen (NASBPB)	
6 wenn die Kollegen mich hänseln	.39 / .34
30 wenn ich mit keinem der Kollegen so richtig reden kann	.42 / .31
33 wenn kein Kollege nach Feierabend mit mir ein Bier trinken will	.42 / .36
4. Kritik der Kollegen wegen Verletzung informeller Kollegennormen (NASBVK)	
8 wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich würde mich beim Chef einschmeicheln, ohne daß das stimmt	.29 / .48
26 wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich würde zuviel arbeiten	.29 / .48
5. Entlohnung (NAABLO)	
4 wenn ich für dieselbe Arbeit weniger Lohn bekomme als die Kollegen	.40 / .39
11 wenn ich glaube, daß die Arbeit schlecht bezahlt ist	.43 / .45
19 wenn keine Aussicht besteht, daß man bei der Arbeit später einmal mehr verdient	.33 / .27
6. Generelle Einschätzung von Arbeit und Betrieb (NAABGE)	
13 wenn das Betriebsklima nicht gut ist	.46 / .44
14 wenn ich das Gefühl habe, daß die Arbeit, die ich dort machen muß, mir nicht liegt	.53 / .40
18 wenn es mir in der Firma nicht mehr gefällt	.49 / .35

7. Langweilige Arbeit (NAABLA)

21 wenn die Arbeit so stur ist, daß man jeden Tag das gleiche machen muß	.68 / .66
22 wenn die Arbeit langweilig ist	.68 / .66

8. Anspruchsniveau der Arbeit (NAABAN)

25 wenn ich bei der Arbeit nichts dazu lernen kann	.54 / .42
28 wenn die Arbeit keine Aufstiegsmöglichkeiten bietet	.58 / .53
31 wenn ich glaube, daß ich viel mehr kann, als die jetzige Arbeit von mir fordert	.44 / .44

9. Benachteiligung bei der Arbeitszuteilung (NAGBE)

23 wenn die Kollegen mir oft die unangenehme Arbeit zuschieben	.54 / .58
32 wenn Vorgesetzte mir oft die unangenehme Arbeit zuschieben	.54 / .58

Die korrigierten Trennschärfen der Items liegen bei der überwiegenden Mehrzahl der Items zwischen .30 und .60. Die einzelnen Unterskalen erreichen damit eine mittlere Homogenität. Die höchsten Trennschärfen zeigen die Items der Unterskala 7. Bei der Mehrzahl der Items sind die Trennschärfen für beide Stichproben sehr ähnlich. Eine Ausnahme bildet hier die Unterskala 4 Kritik der Kollegen wegen der Verletzung informeller Kollegennormen. In der JS-Stichprobe betragen die Trennschärfen für beide Items .29, in der PEER-Stichprobe .48 (die korrigierten Trennschärfen für beide Items sind hier gleich dem Korrelationskoeffizient beider Items und erhalten deshalb denselben Wert). Die JS-Stichprobe reagiert also auf die beiden Situationen unterschiedlicher als die PEER-Stichprobe. Dennoch wurde aus inhaltlichen Gründen die Unterskala 4 beibehalten.

Anhang C: Konstruktion der Skalen der Arbeits- und generellen Orientierungen

Von den insgesamt 43 Items zu den Valenzen (V) und Realisierungserwartungen (RE) bei Arbeits- und generellen Orientierungen (JS-Stichprobe; bei der PEER-Stichprobe: 30 Items) wurden insgesamt 37 Items (JS-Stichprobe; bei der PEER-Stichprobe: 27 Items) ausgewählt. Die Elimination von 6 Items (JS-Stichprobe; bei der PEER-Stichprobe: 3 Items) erfolgte zum Teil aus inhaltlichen Gründen, zum Teil nach itemanalytischen Kriterien. Für die Subskalenbildung bei den vermuteten gesellschaftlichen Valenzen (D) wurden ebenfalls nur die 27 Items für beide Stichproben ausgewählt. Die itemanalytischen Kennwerte wurden im Anhang B im einzelnen beschrieben. Hierauf wird verwiesen.

Tabelle C 1 zeigt die korrigierten Trennschärfen der Items, die für die Bildung der Subskalen zu den inhaltlichen Dimensionen der Arbeits- und generellen Orientierungen verwendet wurden. In den ersten beiden Spalten sind die Trennschärfen für die Valenz-Skalen (V-Skalen), in den beiden folgenden Spalten die Trennschärfen für die Realisierungserwartung-Skalen (RE-Skalen) und in den beiden letzten Spalten die Trennschärfen für die vermuteten gesellschaftlichen Valenzen (D-Skalen) wiedergegeben, jeweils für die JS- und für die PEER-Stichprobe. In der Tabelle C 1 wurde der Itemtext für die V-Skalen verwendet. Die Texte für die RE- und D-Skalen waren im Fragebogen entsprechend modifiziert worden (vgl. Anhang D).

Tabelle C 2 enthält einige Kennwerte für die V-Skalen beider Stichproben: den arithmetischen Mittelwert, den Median, die Standardabweichung, die durchschnittlichen korrigierten Trennschärfen und schließlich als Schätzungen der internen Konsistenz die CRONBACH-ALPHA-Werte und FLANAGAN-Werte. Tabelle C 3 beinhaltet die entsprechenden Kennwerte für die RE-Skalen, Tabelle C 4 für die D-Skalen.

Tabelle C 1: Korrigierte Trennschärfekoeffizienten der Items zur Mes-
sung von Arbeits- und generellen Orientierungen:
Valenzen (V), Realisierungserwartungen (RE) und vermutete
gesellschaftliche Valenzen (D), JS- und PEER-Stichprobe

Nr.	Items	V		RE		D	
		JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER
	<u>1. Formeller beruflicher Status (BS)</u>						
1	daß ich eine abgeschlossene Lehre erreiche	.53	.40	.57	.55	.49	.51
2	daß ich einmal eine berufliche Position erreiche, wo ich etwas gelte	.50	.60	.57	.64	.52	.59
3	daß ich eine Position als qualifizierter Facharbeiter erreiche	.72	.60	.76	.66	.66	.55
4	daß ich eine Position als Vorarbeiter erreiche	.61	.45	.58	.59	.62	.71
5	daß ich eine Position als Meister erreiche	.64	.48	.68	.65	.60	.50
	<u>2. Sozio-emotionale Integration am Arbeitsplatz (SA)</u>						
6	daß ich einen Arbeitsplatz bekomme, an dem ich mich richtig wohlfühlen kann	.45	.48	.55	.41	.43	.48
7	daß ich meine Arbeitskollegen dazu bringen kann, mich so zu nehmen, wie ich bin	.45	.34	.52	.40	.43	.58
8	daß ich ein echtes Vertrauensverhältnis zu meinen Arbeitskollegen bekomme	.64	.59	.71	.56	.59	.62
9	daß ich meine Arbeitskollegen als echte Freunde gewinnen kann	.66	.59	.66	.58	.59	.72
	<u>3. Formelle schulische Qualifikation (SQ)</u>						
10	daß ich einen Realschulabschluß erreiche	.76	.72	.78	.63	.83	.69
11	daß ich Abitur machen kann	.76	.72	.78	.63	.83	.69

Fortsetzung der Tabelle C 1

Nr.	Items	V		RE		D	
		JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER
	<u>4. Konsumniveau (KO)</u>						
12	daß ich monatlich DM 300,-- auf die hohe Kante legen kann	.43	.45	.39	.45	.47	.43
13	daß ich mir einen Gebrauchtwagen für DM 3.000,-- leisten kann	.27	.33	.33	.34	.27	.39
14	daß ich mir ein Auto für DM 10.000,-- leisten kann	.43	.47	.58	.50	.41	.44
15	daß ich einmal im Jahr für mindestens drei Wochen in Urlaub fahren kann	.29	.36	.37	.22	.52	.46
16	daß ich mir ein Einfamilienhaus bauen kann	.38	.32	.42	.42	.53	.50
	<u>5. Familie und Vaterrolle (FA)</u>						
17	daß ich später ein geordnetes Familienleben führen werde	.77	.77	.72	.73	.55	.66
18	daß ich einmal eine gute Ehe führen werde	.59	.75	.72	.82	.58	.66
19	daß ich eine Familie haben werde, in der man sich wohlfühlt	.67	.73	.75	.79	.60	.70
20	daß ich später meinen eigenen Kindern ein Familienleben bieten kann, in dem sie glücklich aufwachsen	.73	.82	.83	.79	.59	.77
21	daß ich später meinen eigenen Kindern ein Vater sein kann, auf den sie stolz sein können	.66	.72	.77	.81	.53	.75
22	daß ich später meine Kinder so erziehe, daß sie es zu etwas bringen	.65	.66	.66	.76	.62	.68
	<u>6. Generelle sozio-emotionale Integration (SI)</u>						
23	daß ich von Menschen in der Öffentlichkeit geachtet werde	.38	.37	.60	.39	.47	.65
24	daß ich erreiche, daß andere Menschen Vertrauen zu mir haben	.51	.29	.64	.55	.53	.65
25	daß ich erreiche, daß andere Menschen mich um Rat fragen oder um Hilfe bitten	.53	.42	.46	.36	.52	.56

Fortsetzung der Tabelle C 1

Nr.	Items	V		RE		D	
		JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER
26	daß ich echte Freunde finde	.36	.23	.26	.38	.48	.57
27	daß ich etwas leiste, wofür ich von anderen gelobt werde	.53	.49	.55	.48	.43	.56
7. Vermeidung von Rückfälligkeit (RÜ)							
28	daß ich solche Freunde finde, bei denen nicht die Gefahr besteht, daß ich wieder in eine krumme Sache verwickelt werde	.67	-	.68	-	-	-
29	daß ich mich von gefährlichen Kumpels fernhalten kann	.61	-	.63	-	-	-
30	daß ich nicht mehr rückfällig werde	.65	-	.57	-	-	-
31	daß ich ein straffreies Leben führen kann	.67	-	.74	-	-	-
8. Entstigmatisierung (EN)							
32	daß die Leute mir glauben, wenn ich sage, daß ich einen Schlußstrich unter meine Vergangenheit gemacht habe	.71	-	.60	-	-	-
33	daß ich anderen Leuten ohne Angst von meiner Vergangenheit erzählen kann	.54	-	.35	-	-	-
34	daß andere Leute mich nicht wie einen 'Kriminellen' behandeln	.78	-	.70	-	-	-
35	daß die Leute mich nicht wie einen 'Menschen zweiter Klasse' behandeln	.73	-	.58	-	-	-
36	daß ich mich als Normalbürger und nicht als 'Mensch zweiter Klasse' fühlen kann	.73	-	.72	-	-	-
37	daß ich mich als Normalbürger und nicht als 'Krimineller' fühlen kann	.75	-	.67	-	-	-

Tabelle C 2: Kennwerte der Skalen der Arbeits- und generellen Orientierungen.
JS- und PEER-Stichprobe: Valenzen (V)

Skalen Kennwerte	1 ^a BS		2 SA		3 SQ		4 KO		5 FA		6 SI		7 RÜ		8 EN	
	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER
$\bar{X}^b$	24.84	26.14	21.87	22.91	6.50	6.36	24.44	23.16	37.45	36.45	26.73	26.71	23.63		32.93	
$\bar{X}^c_{med}$	26.38	27.53	22.64	23.44	6.04	6.02	25.38	23.46	39.43	38.89	27.64	27.40	25.32		35.57	
s^d	7.23	6.13	4.95	3.86	3.90	3.78	6.09	6.10	5.93	7.27	5.55	4.74	5.27		8.93	
durchschnittl. korrr. Trennschärfen	.61	.51	.56	.51	.76	.72	.36	.39	.68	.75	.47	.36	.65		.71	
CRONBACH ALPHA	.81	.73	.75	.71	.86	.84	.60	.63	.87	.90	.70	.60	.82		.89	
FLANAGAN	.74	.73	.70	.62	.86	.84	.49	.55	.89	.92	.55	.34	.85		.91	

Anmerkungen zur Tabelle:

- a Die Nummerierung der Skalen entspricht der Nummerierung der Dimensionen in der Tabelle C 1
- b arithmetischer Mittelwert
- c Median
- d Standardabweichung

Tabelle C 3: Kennwerte der Skalen der Arbeits- und generellen Orientierungen.
JS- und PEER-Stichprobe; Realisierungserwartungen (RE)

Skalen Kennwerte	1 ^a BS		2 SA		3 SQ		4 KO		5 FA		6 SI		7 RÜ		8 EN	
	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER	JS	JS
$\bar{X}^b$	22.72	24.37	21.03	22.09	5.19	5.74	24.99	24.90	35.57	33.82	26.48	26.31	21.66		31.99	
$\bar{X}^c_{med}$	23.25	25.18	21.78	22.26	4.03	4.75	25.36	25.46	37.19	35.20	26.97	26.58	22.82		33.02	
s^d	7.65	7.13	4.60	3.92	3.61	3.71	6.20	6.04	6.54	7.59	5.18	4.66	5.57		6.96	
durchschnittl. korr. Trennschärfen	.64	.62	.62	.49	.78	.63	.42	.39	.75	.78	.51	.44	.66		.61	
CRONBACH ALPHA	.83	.82	.80	.70	.87	.77	.66	.63	.91	.92	.73	.67	.83		.83	
FLANAGAN	.71	.73	.76	.68	.87	.77	.54	.47	.92	.94	.66	.64	.85		.85	

Anmerkungen zur Tabelle:

- ^a Die Nummerierung der Skalen entspricht der Nummerierung der Dimensionen in der Tabelle C 1
- ^b arithmetischer Mittelwert
- ^c Median
- ^d Standardabweichungen

Tabelle C 4: Kennwerte der Skalen zur Einschätzung der gesellschaftlichen Valenz der Arbeits- und generellen Orientierungen (D): JS- und PEER-Stichprobe

Skalen	1 ^a BS		2 SA		3 SQ		4 KO		5 FA		6 SI	
Kennwerte	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER	JS	PEER
$\bar{X}^b$	30.53	27.87	23.97	21.94	8.82	8.40	29.96	27.43	38.85	36.19	30.22	27.47
$\bar{X}^c_{med}$	31.56	28.78	24.41	22.21	8.97	8.64	30.81	28.04	39.97	37.53	30.78	27.93
s^d	4.44	5.23	3.34	4.13	3.62	3.30	4.67	5.24	3.75	5.95	3.96	5.12
durchschnittl. korr. Trennschärfen	.58	.58	.52	.61	.83	.69	.45	.45	.58	.71	.48	.60
CRONBACH ALPHA	.79	.79	.72	.79	.90	.81	.67	.69	.82	.89	.72	.81
FLANAGAN	.76	.84	.63	.74	.90	.81	.56	.64	.79	.88	.67	.74

Anmerkungen zur Tabelle:

- a Die Nummerierung der Skalen entspricht der Nummerierung der Dimensionen in der Tabelle C 1
- b arithmetischer Mittelwert
- c Median
- d Standardabweichung

Die interne Konsistenz der einzelnen Skalen ist unterschiedlich. Die höchste interne Konsistenz zeigen die V- und RE-Skalen zur Dimension Familie und Vaterrolle (Skala 5). Die CRONBACH-ALPHA-Werte liegen hier zwischen .87 und .92, die FLANAGAN-Werte zwischen .89 und .94. Entsprechend hoch sind hier auch die durchschnittlichen korrigierten Trennschärfen, zwischen .68 und .78. Eine hohe interne Konsistenz ergibt sich auch bei den V- und RE-Skalen zu den Dimensionen formelle schulische Qualifikation (Skala 3), Vermeidung von Rückfälligkeit (Skala 7) und Entstigmatisierung (Skala 8). Die CRONBACH-ALPHA- und FLANAGAN-Werte bewegen sich hier zwischen .77 und .91, die durchschnittlichen korrigierten Trennschärfen zwischen .61 und .78. Auch die V- und RE-Skalen zum beruflichen Status (Skala 1) und zur sozio-emotionalen Integration am Arbeitsplatz (Skala 2) ergeben noch brauchbare Werte für die interne Konsistenz. Die CRONBACH-ALPHA- und FLANAGAN-Werte betragen hier zwischen .62 und .83. Die durchschnittlichen korrigierten Trennschärfen erreichen Werte zwischen .49 und .64.

Bei der V- und RE-Skala zur Dimension generelle sozio-emotionale Integration (Skala 6), insbesondere in der PEER-Stichprobe, fallen die Werte der internen Konsistenzschätzung zum Teil erheblich ab, auf Werte zwischen .34 und .73. Die durchschnittlichen korrigierten Trennschärfen weisen lediglich Werte zwischen .36 und .47 auf. Insbesondere in der PEER-Stichprobe tendieren die Skalen in Richtung Heterogenität. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, daß sich die Items dieser Skalen auf Zugehörigkeits- und auf Achtungsorientierungen beziehen. Die korrigierten Trennschärfen der Items 23 bis 27 in Tabelle C 1 vermitteln jedoch keine eindeutigen Anhaltspunkte, wie diese Dimension in zwei Dimensionen aufzuspalten wäre. Daher wurde diese Dimension in der vorliegenden Form beibehalten.

Ähnliches gilt in noch verstärktem Maße für die Skalen zur Dimension Konsumniveau (Skala 4). Auch hier liegen die Werte für die Schätzung der internen Konsistenz lediglich zwischen .47 und .66. Die durchschnittlichen korrigierten Trennschärfen erhalten Werte zwischen .36 und .42. Hier handelt es sich also um eher heterogene Skalen. Dies war auch zu erwarten, da Menschen in modernen Industriegesellschaften sich in den Präferenzen für bestimmte Konsummöglichkeiten, wie sie in den Items zum Ausdruck gelangen, unterscheiden. Die Messung der Valenz und der Realisierungserwartung von Konsum insgesamt machte es notwendig,

bei der Itemauswahl unterschiedliche Konsummöglichkeiten zu berücksichtigen und rechtfertigt somit auch eine eher heterogene Skala.

Mit Ausnahme der Skala zur Dimension formale schulische Qualifikation (Skala 3) weisen alle Skalen Mittelwerte auf, die deutlich über der theoretischen Skalenmitte liegen. Diese Skalen weisen zu einem großen Teil J-Verteilungen auf. Dies war ein wesentlicher Grund dafür, bei den Skalen median-dichotomisierte Gruppen zu bilden und diese Gruppen als "unabhängige" Variable für die Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes zu betrachten.

Die interne Konsistenz bei den Subskalen zur Einschätzung der gesellschaftlichen Valenz (Tabelle C 4) ist ebenfalls unterschiedlich. Die höchste interne Konsistenz zeigt sich hier - für beide Stichproben - bei den Subskalen formelle schulische Qualifikation und Familie und Vaterrolle, die geringste interne Konsistenz bei der Subskala Konsumniveau. Bei dieser letztgenannten Subskala sind allerdings die durchschnittlichen Trennschärfen und die interne Konsistenz nicht so gering wie bei der entsprechenden V- und RE-Skala.

Die Mittelwerte aller D-Subskalen liegen über ihrer jeweiligen theoretischen Skalenmitte. Dies gilt hier auch - im Gegensatz zu den V- und RE-Skalen - für die Skala formelle schulische Qualifikation.

Anhang D Fragebogeninstrumente

Im Folgenden sind die Fragebogeninstrumente zur Messung der Neigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes, zu den Arbeits- und generellen Orientierungen und zum beruflichen Lebensweg, jeweils für die JS- und die PEER-Stichprobe, beigelegt.

Warum man seinen Arbeitsplatz verläßt

Viele Menschen sind mit ihrem Arbeitsplatz nicht zufrieden, die einen möchten mehr Geld verdienen, anderen ist die Arbeit zu langweilig, wieder andere vertragen sich nicht mit dem Chef oder den Kollegen. Auch Sie werden vielleicht mit Ihrem ersten Arbeitsplatz nach Ihrer Entlassung nicht so recht zufrieden sein. Möglicherweise werden Sie sich dann überlegen, ob Sie sich einen neuen Arbeitsplatz suchen sollen.

Wir haben uns eine Anzahl von Gründen ausgedacht, die eine Person zum Arbeitsplatzwechsel veranlassen können. Von Ihnen möchten wir nun gerne wissen, aus welchen Gründen Sie einen Arbeitsplatz wechseln würden. Stellen Sie sich dabei vor, es sei Ihr erster Arbeitsplatz nach Ihrer Entlassung aus dieser Anstalt, und Sie hätten keinen besseren Job in Aussicht. Sind dann die aufgeführten Gründe für Sie ein Anlaß, die Arbeitsstelle zu verlassen?

Wenn Sie bei dem beschriebenen Ereignis den Arbeitsplatz ganz bestimmt verlassen werden, machen Sie bitte einen Kreis um die 1, wenn Sie den Arbeitsplatz möglicherweise verlassen werden, machen Sie bitte einen Kreis um die 2, wenn Sie den Arbeitsplatz wahrscheinlich nicht verlassen werden, machen Sie bitte einen Kreis um die 3. Und wenn Sie den Arbeitsplatz ganz bestimmt nicht verlassen werden, machen Sie bitte einen Kreis um die 4.

werde ich den
Arbeitsplatz
ganz bestimmt
verlassen

werde ich den
Arbeitsplatz
bestimmt nicht
verlassen

	1	2	3	4
wenn die Kollegen mich verdächtigen, ich hätte etwas im Betrieb gestohlen.....	1	2	3	4
wenn der Vorgesetzte oft an meiner Arbeit rumkritisiert.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen erfahren, daß ich vorher im Knast war.....	1	2	3	4
wenn ich für dieselbe Arbeit weniger Lohn bekomme als die Kollegen.....	1	2	3	4
wenn der Vorgesetzte mich nie mal wegen guter Arbeit lobt.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen mich hänseln.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen mir zu verstehen geben, daß sie mit einem, der aus dem Knast kommt, nichts zu tun haben wollen.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich würde mich beim Chef einschmeicheln, ohne daß das stimmt.....	1	2	3	4
wenn der Vorgesetzte mich häufiger kritisiert als die anderen Kollegen.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen mich gleich anschreien, wenn ich mal was falsch gemacht habe.....	1	2	3	4

werde ich den
Arbeitsplatz
ganz bestimmt
verlassen

werde ich den
Arbeitsplatz
bestimmt nicht
verlassen

wenn ich glaube, daß die Arbeit schlecht bezahlt ist	1	2	3	4
wenn der Vorgesetzte mir zu verstehen gibt, daß einer, der mal im Knast war, sich eben mehr gefal- len lassen muß.....	1	2	3	4
wenn das Betriebsklima nicht gut ist.....	1	2	3	4
wenn ich das Gefühl habe, daß die Arbeit, die ich dort machen muß, mir nicht liegt.....	1	2	3	4
wenn mir der Vorgesetzte nicht paßt.....	1	2	3	4
wenn die Arbeit bei den meisten Leuten schlecht angesehen ist.....	1	2	3	4
wenn ich schlechter bezahlt werde als die Kollegen, weil ich aus dem Knast komme.....	1	2	3	4
wenn es mir in der Firma nicht mehr gefällt.....	1	2	3	4
wenn keine Aussicht besteht, daß man bei der Arbeit später einmal mehr verdient.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen mir oft vorhalten, ich leiste schlechte Arbeit.....	1	2	3	4
wenn die Arbeit so stur ist, daß man jeden Tag das gleiche macht.....	1	2	3	4
wenn die Arbeit langweilig ist.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen mir oft die unangenehme Arbeit zuschieben.....	1	2	3	4
wenn die Arbeit so eingeteilt ist, daß man seine Zigarette nur in festgesetzten Pausen rauchen kann.....	1	2	3	4
wenn ich bei der Arbeit nichts dazu lernen kann.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich würde zuviel arbeiten.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen gleich ein Theater machen, wenn ich mal zu spät zur Arbeit komme.....	1	2	3	4
wenn die Arbeit keine Aufstiegsmöglichkeiten bietet.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich sei ein Faulenzer, obwohl ich genau so viel arbeite wie sie.....	1	2	3	4
wenn ich mit keinem der Kollegen so richtig reden kann.....	1	2	3	4
wenn ich glaube, daß ich viel mehr kann, als die jetzige Arbeit von mir fordert.....	1	2	3	4
wenn Vorgesetzte mir oft die unangenehme Arbeit zuschieben.....	1	2	3	4
wenn kein Kollege nach Feierabend mit mir ein Bier trinken will.....	1	2	3	4
wenn der Vorgesetzte mich anfährt, weil ich ein paar mal zu spät zur Arbeit gekommen bin.....	1	2	3	4

Warum man seinen Arbeitsplatz verläßt

Viele Menschen sind mit ihrem Arbeitsplatz nicht zufrieden, die einen möchten mehr Geld verdienen, anderen ist die Arbeit zu langweilig, wieder andere vertragen sich nicht mit dem Chef oder den Kollegen.

Wir haben uns eine Anzahl von Gründen ausgedacht, die eine Person zum Arbeitsplatzwechsel veranlassen können. Von Ihnen möchten wir nun gerne wissen, aus welchen Gründen Sie einen Arbeitsplatz wechseln würden. Stellen Sie sich dabei vor, Sie seien noch nicht lange an Ihrer Arbeitsstelle, und Sie hätten keinen besseren Job in Aussicht. Sind dann die aufgeführten Gründe für Sie ein Anlaß, die Arbeitsstelle zu verlassen?

Wenn Sie bei dem beschriebenen Ereignis den Arbeitsplatz ganz bestimmt verlassen werden, machen Sie bitte einen Kreis um die ①, wenn Sie den Arbeitsplatz möglicherweise verlassen werden, machen Sie bitte einen Kreis um die ②, wenn Sie den Arbeitsplatz wahrscheinlich nicht verlassen werden, machen Sie bitte einen Kreis um die ③. Und wenn Sie den Arbeitsplatz ganz bestimmt nicht verlassen werden, machen Sie bitte einen Kreis um die ④.

	werde ich den Arbeitsplatz ganz bestimmt verlassen	werde ich den Arbeitsplatz bestimmt nicht verlassen
wenn die Kollegen mich verdächtigen, ich hätte etwas im Betrieb gestohlen.....	1 2 3 4	1 2 3 4
wenn der Vorgesetzte oft an meiner Arbeit rumkritisiert.....	1 2 3 4	1 2 3 4
wenn ich für dieselbe Arbeit weniger Lohn bekomme als die Kollegen.....	1 2 3 4	1 2 3 4
wenn der Vorgesetzte mich nie mal wegen guter Arbeit lobt.....	1 2 3 4	1 2 3 4
wenn die Kollegen mich hänseln.....	1 2 3 4	1 2 3 4
wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich würde mich beim Chef einschmeicheln, ohne daß das stimmt.....	1 2 3 4	1 2 3 4
wenn der Vorgesetzte mich häufiger kritisiert als die anderen Kollegen.....	1 2 3 4	1 2 3 4
wenn die Kollegen mich gleich anschreien, wenn ich mal was falsch gemacht habe.....	1 2 3 4	1 2 3 4

	werde ich den Arbeitsplatz <u>ganz bestimmt</u> <u>verlassen</u>		werde ich den Arbeitsplatz <u>bestimmt nicht</u> <u>verlassen</u>	
wenn ich glaube, daß die Arbeit schlecht bezahlt ist	1	2	3	4
wenn das Betriebsklima nicht gut ist.....	1	2	3	4
wenn ich das Gefühl habe, daß die Arbeit, die ich dort machen muß, mir nicht liegt.....	1	2	3	4
wenn mir der Vorgesetzte nicht paßt.....	1	2	3	4
wenn die Arbeit bei den meisten Leuten schlecht angesehen ist.....	1	2	3	4
wenn es mir in der Firma nicht mehr gefällt.....	1	2	3	4
wenn keine Aussicht besteht, daß man bei der Arbeit später einmal mehr verdient.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen mir oft vorhalten, ich leiste schlechte Arbeit.....	1	2	3	4
wenn die Arbeit so stur ist, daß man jeden Tag das gleiche macht.....	1	2	3	4
wenn die Arbeit langweilig ist.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen mir oft die unangenehme Arbeit zuschieben.....	1	2	3	4
wenn die Arbeit so eingeteilt ist, daß man seine Zigarette nur in festgesetzten Pausen rauchen kann.....	1	2	3	4
wenn ich bei der Arbeit nichts dazu lernen kann.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich würde zuviel arbeiten.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen gleich ein Theater machen, wenn ich mal zu spät zur Arbeit komme.....	1	2	3	4
wenn die Arbeit keine Aufstiegsmöglichkeiten bietet.....	1	2	3	4
wenn die Kollegen mir vorwerfen, ich sei ein Faulenzer, obwohl ich genau so viel arbeite wie sie.....	1	2	3	4
wenn ich mit keinem der Kollegen so richtig reden kann.....	1	2	3	4
wenn ich glaube, daß ich viel mehr kann, als die jetzige Arbeit von mir fordert.....	1	2	3	4
wenn Vorgesetzte mir oft die unangenehme Arbeit zuschieben.....	1	2	3	4
wenn kein Kollege nach Feierabend mit mir ein Bier trinken will.....	1	2	3	4
wenn der Vorgesetzte mich anfährt, weil ich ein paar mal zu spät zur Arbeit gekommen bin.....	1	2	3	4

Meine Wünsche und Ziele

JS

Jeder Mensch hat bestimmte Wünsche in seinem Leben, die er gerne erfüllt haben möchte. Jeder Mensch setzt sich Ziele im Leben, die er gerne erreichen möchte. Es gibt viele Dinge, die sich fast alle wünschen, z. B. Gesundheit, Frieden, Wohlstand usw.

Bei anderen Wünschen unterscheiden sich die Menschen:

Herr Meier wünscht sich z. B. sehnlichst einmal eine Reise nach Afrika machen zu können, während Herr Schulze sich nicht sehr für einen Afrika- urlaub interessiert. Herr Schulze würde viel lieber ein eigenes Häuschen im Grünen besitzen.

Auch Sie haben sicherlich viele Wünsche und Ziele, die Sie persönlich in Ihrem Leben noch gerne erreichen würden. Wir haben eine Reihe solcher Ziele aufgeschrieben. Sie sollen uns bitte angeben, wie stark Sie sich die einzelnen Ziele wünschen. Dabei gibt es sicherlich Unterschiede. Das eine Ziel wünschen Sie sich vielleicht sehr stark, ein anderes Ziel ist für Sie persönlich vielleicht unwichtig.

Hinter jedem Ziel finden Sie Zahlen zwischen 1 und 7. Lesen Sie zuerst das Ziel und kreuzen Sie dann eine dieser Zahlen an. Wenn Sie eine höhere Zahl ankreuzen, dann wünschen Sie sich das angegebene Ziel stark. Wenn Sie eine niedrige Zahl ankreuzen, dann wünschen Sie sich das angegebene Ziel weniger stark. Je stärker Sie das angegebene Ziel zu erreichen wünschen, desto größer muß die Zahl sein. Denken Sie daran, daß es dabei nicht darauf ankommt, ob Sie glauben, daß Sie bestimmte Fähigkeiten haben, um ein Ziel zu erreichen. Es kommt nur darauf an, was Sie sich wünschen. Natürlich gibt es auch keine "guten" und "schlechte" Antworten, weil jeder Mensch unterschiedliche Wünsche hat.

UND NUN BEGINNEN SIE BITTE

ch persönlich wünsche mir,
daß ich

...daß ich einen Arbeitsplatz bekomme, an dem ich mich richtig wohlfühlen kann.....

...daß ich einmal eine gute Ehe führen werde.....

...daß ich einmal im Jahr für mindestens 3 Wochen in Urlaub fahren kann.....

...daß ich mich glücklich fühle.....

...daß ich ein echtes Vertrauensverhältnis zu meinen Arbeitskollegen habe.....

...daß ich nicht mehr im Knast landen werde.....

Dieses Ziel ist für mich unwichtig

Dieses Ziel gehört zu meinen sehnlichsten Wünschen

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

Ich persönlich wünsche mir,
daß ich

...daß ich einmal eine berufliche
Position erreiche, wo ich etwas
gelte.....

...daß ich später meinen eigenen
, dern ein Familienleben bieten
kann, in dem sie glücklich aufwach-
sen.....

...daß ich mir ein Auto für
DM 10.000,- leisten kann.....

...daß ich von Menschen in der Öff-
fentlichkeit geachtet werde.....

...daß ich ein straffreies Leben
führen kann.....

...daß ich solche Freunde finde, bei
denen nicht die Gefahr besteht, daß
ich wieder in eine krumme Sache ver-
wickelt werde.....

...daß ich eine Position als qua-
lifizierter Facharbeiter erreiche.....

...daß ich später meinen eigenen Kin-
rn ein Vater sein kann, auf den sie
stolz sein können.....

...daß ich mir einen Gebrauchtwagen
für DM 3.000,- leisten kann.....

...daß ich erreiche, daß andere Men-
schen Vertrauen zu mir haben.....

...daß ich mich von 'gefährlichen'
Kumpels fernhalten kann.....

...daß die Leute mir glauben, wenn
ich ihnen sage, daß ich einen Schluß-
strich unter meine Vergangenheit ge-
macht habe.....

...daß ich eine Position als Meister
erreiche.....

...daß ich später meine Kinder so er-
ziehe, daß sie es zu etwas bringen.....

...daß ich eine Position als Vorar-
beiter erreiche.....

Dieses Ziel
ist für mich
unwichtig

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

Dieses Ziel
gehört zu meinen
sehnlichsten
Wünschen

Ich persönlich wünsche mir,
daß ich

Dieses Ziel
ist für mich
unwichtig

Dieses Ziel
gehört zu meinen
sehnlichsten
Wünschen

...daß ich mir ein Einfamilienhaus bauen kann.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich anderen Leuten ohne Angst von meiner Vergangenheit erzählen kann.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich einen Realschulabschluß erreiche.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich das Abitur machen kann.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich eine Familie haben werde, in der man sich wohlfühlt.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich monatlich DM 300,- auf die hohe Kante legen kann.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich etwas leiste, wofür ich von anderen gelobt werde.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich mich als Normalbürger und nicht als 'Krimineller' fühlen kann.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich eine abgeschlossene Lehre erreiche.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich mich als Normalbürger und nicht als 'Mensch zweiter Klasse' fühlen kann.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß andere Menschen mich nicht wie einen 'Kriminellen' behandeln.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich schuldenfrei leben kann.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich meine Arbeitskollegen als echte Freunde gewinnen kann.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich später ein geordnetes Familienleben führen werde.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß die Leute mich nicht wie einen 'Menschen zweiter Klasse' behandeln.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich mit meinem Lebensschicksal ausgesöhnt werde.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich erreiche, daß andere Menschen mich um Rat fragen oder um Hilfe bitten.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich nicht mehr von der Polizei geschnappt werde.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich aus meinen Fehlern lerne.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich meine Arbeitskollegen dazu bringen kann, mich so zu nehmen wie ich bin.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich nicht mehr rückfällig werde.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß ich echte Freunde finde.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)

Meine Wünsche und Ziele

PEER

Jeder Mensch hat bestimmte Wünsche in seinem Leben, die er gerne erfüllt haben möchte. Jeder Mensch setzt sich Ziele im Leben, die er gerne erreichen möchte. Es gibt viele Dinge, die sich fast alle wünschen, z. B. Gesundheit, Frieden, Wohlstand usw.

Bei anderen Wünschen unterscheiden sich die Menschen:

Herr Meier wünscht sich z. B. sehnlichst einmal eine Reise nach Afrika machen zu können, während Herr Schulze sich nicht sehr für einen Afrikaurlaub interessiert. Herr Schulze würde viel lieber ein eigenes Häuschen im Grünen besitzen.

Auch Sie haben sicherlich viele Wünsche und Ziele, die Sie persönlich in Ihrem Leben noch gerne erreichen würden. Wir haben eine Reihe solcher Ziele aufgeschrieben. Sie sollen uns bitte angeben, wie stark Sie sich die einzelnen Ziele wünschen. Dabei gibt es sicherlich Unterschiede. Das eine Ziel wünschen Sie sich vielleicht sehr stark, ein anderes Ziel ist für Sie persönlich vielleicht unwichtig.

Hinter jedem Ziel finden Sie Zahlen zwischen 1 und 7. Lesen Sie zuerst das Ziel und kreuzen Sie dann eine dieser Zahlen an. Wenn Sie eine höhere Zahl ankreuzen, dann wünschen Sie sich das angegebene Ziel stark. Wenn Sie eine niedrige Zahl ankreuzen, dann wünschen Sie sich das angegebene Ziel weniger stark. Je stärker Sie das angegebene Ziel zu erreichen wünschen, desto größer muß die Zahl sein. Denken Sie daran, daß es dabei nicht darauf ankommt, ob Sie glauben, daß Sie bestimmte Fähigkeiten haben, um ein Ziel zu erreichen. Es kommt nur darauf an, was Sie sich wünschen. Natürlich gibt es auch keine "guten" und "schlechte" Antworten, weil jeder Mensch unterschiedliche Wünsche hat.

UND NUN BEGINNEN SIE BITTE

Ich persönlich wünsche mir,
daß ich

...daß ich einen Arbeitsplatz bekomme, an dem ich mich richtig wohlfühlen kann.....

...daß ich einmal eine gute Ehe führe.....

...daß ich einmal im Jahr für mindestens 3 Wochen in Urlaub fahren kann.....

...daß ich mich glücklich fühle.....

...daß ich ein echtes Vertrauensverhältnis zu meinen Arbeitskollegen bekomme.....

Dieses Ziel
ist für mich
unwichtig

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

Dieses Ziel
gehört zu meinen
sehnlichsten
Wünschen

Ich persönlich wünsche mir,
daß ich

...daß ich einmal eine berufliche
Position erreiche, wo ich etwas
gelte.....

...daß ich später meinen eigenen
Kindern ein Familienleben bieten
kann, in dem sie glücklich aufwach-
sen.....

...daß ich mir ein Auto für
DM 10.000,- leisten kann.....

...daß ich von Menschen in der Öff-
entlichkeit geachtet werde.....

...daß ich eine Position als qua-
lifizierter Facharbeiter erreiche.....

...daß ich später meinen eigenen Kin-
dern ein Vater sein kann, auf den sie
Stolz sein können.....

...daß ich mir einen Gebrauchtwagen
für DM 3.000,- leisten kann.....

...daß ich erreiche, daß andere Men-
schen Vertrauen zu mir haben.....

...daß ich eine Position als Meister
erreiche.....

...daß ich später meine Kinder so er-
reiche, daß sie es zu etwas bringen.....

...daß ich eine Position als Vorar-
beiter erreiche.....

Dieses Ziel
ist für mich
unwichtig

Dieses Ziel
gehört zu meinen
sehnlichsten
Wünschen

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

Ich persönlich wünsche mir,
daß ich

Dieses Ziel
ist für mich
unwichtig

Dieses Ziel
gehört zu meinen
sehnlichsten
Wünschen

...daß ich mir ein Einfamilienhaus
bauen kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß ich einen Realschulabschluß
erreiche.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß ich das Abitur machen kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß ich eine Familie haben werde,
in der man sich wohlfühlt.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß ich monatlich DM 300,- auf
die hohe Kante legen kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß ich etwas leiste, wofür ich
von anderen gelobt werde.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß ich eine abgeschlossene Lehre
erreiche.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß ich schuldenfrei leben kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß ich meine Arbeitskollegen als
echte Freunde gewinnen kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß ich später ein geordnetes Fa-
milienleben führen werde.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß ich erreiche, daß andere Men-
schen mich um Rat fragen oder um Hil-
fe bitten.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß ich aus meinen Fehlern lerne.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß ich meine Arbeitskollegen dazu
bringen kann, mich so zu nehmen wie
ich bin.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß ich echte Freunde finde.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

Was ich im Leben erreichen werde

Nicht alles, was man sich im Leben wünscht, erreicht man.

Sie haben vorhin angegeben, wie stark Sie sich bestimmte Dinge wünschen. Nun sollen Sie angeben, wie sicher Sie sind, daß Sie bestimmte Ziele in Ihrem Leben erreichen.

Um Ihnen die Entscheidung zu erleichtern, haben wir Ihnen wieder Zahlen von 1 bis 7 zur Auswahl vorgegeben. Sie sollen durch das Ankreuzen einer Zahl angeben, wie sicher Sie sind, daß Sie das angegebene Ziel erreichen werden. Sind Sie sich bei einem Ziel ziemlich oder sogar ganz sicher, dann kreuzen Sie bitte eine hohe Zahl an. Glauben Sie jedoch nicht so recht daran, daß Sie das Ziel erreichen werden, dann kreuzen Sie bitte eine niedrige Zahl an.

Es kann vorkommen, daß Sie einige der angegebenen Ziele bereits erreicht haben oder besitzen. In diesem Falle schreiben Sie einfach über die Zahlenreihe "Habe ich schon erreicht" oder "Besitze ich schon".

Denken Sie daran, daß man bei manchen Dingen relativ sicher ist, daß man Sie erreicht. Bei anderen Dingen ist man sich dagegen weniger sicher. Überlegen Sie also immer kurz und kreuzen Sie dann die Zahl an, die für Sie persönlich zutrifft.

BEGINNEN SIE NUN DER REIHE NACH

Ich werde im Leben erreichen,
daß ich

Dieses Ziel
werde ich
auf keinen Fall
erreichen

Dieses Ziel
werde ich
ganz bestimmt
erreichen

...daß ich echte Freunde finde.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7 (ganz bestimmt)
...daß ich nicht mehr rückfällig werde.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7 (ganz bestimmt)
...daß ich meine Arbeitskollegen dazu bringen kann, mich so zu nehmen wie ich bin.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7 (ganz bestimmt)
...daß ich aus meinen Fehlern lerne.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7 (ganz bestimmt)
...daß ich nicht mehr von der Polizei geschnappt werde.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7 (ganz bestimmt)
...daß ich erreiche, daß andere Menschen mich um Rat fragen oder um Hilfe bitten.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7 (ganz bestimmt)
...daß ich mit meinem Lebensschicksal ausgeöhnt werde.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7 (ganz bestimmt)
...daß die Leute mich nicht wie einen 'Menschen zweiter Klasse' behandeln.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7 (ganz bestimmt)

Ich werde im Leben erreichen,
daß ich

Dieses Ziel
werde ich
auf keinen Fall
erreichen

Dieses Ziel
werde ich
ganz bestimmt
erreichen

...daß ich später ein geordnetes Familienleben führen werde.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich meine Arbeitskollegen als echte Freunde gewinnen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich schuldenfrei leben kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß andere Menschen mich nicht wie einen 'Kriminellen' behandeln.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich mich als Normalbürger und nicht als 'Mensch zweiter Klasse' fühlen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich eine abgeschlossene Lehre erreiche.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich mich als Normalbürger und nicht als 'Krimineller' fühlen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich etwas leiste, wofür ich von anderen gelobt werde.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich monatlich DM 300,- auf die hohe Kante legen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich eine Familie haben werde, in der man sich wohlfühlt.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich das Abitur machen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich einen Realschulabschluß erreiche.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich anderen Leuten ohne Angst von meiner Vergangenheit erzählen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich mir ein Einfamilienhaus bauen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich eine Position als Vorarbeiter erreiche.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich später meine Kinder so erziehe, daß sie es zu etwas bringen.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich eine Position als Meister erreiche.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß die Leute mir glauben, wenn ich ihnen sage, daß ich einen Schlußstrich unter meine Vergangenheit gemacht habe.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)

Ich werde im Leben erreichen,
daß ich

Dieses Ziel
werde ich
auf keinen Fall
erreichen

Dieses Ziel
werde ich
ganz bestimmt
erreichen

...daß ich mich von 'gefährlichen' Kumpels fernhalten kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich erreiche, daß andere Menschen Vertrauen zu mir haben.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich mir einen Gebrauchtwagen für DM 3.000,-- leisten kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich später meinen eigenen Kindern ein Vater sein kann, auf den sie stolz sein können.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich eine Position als qualifizierter Facharbeiter erreiche.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich solche Freunde finde, bei denen nicht die Gefahr besteht, daß ich wieder in eine krumme Sache verwickelt werde.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich ein straffreies Leben führen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich von Menschen in der Öffentlichkeit geachtet werde.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich mir ein Auto für DM 10.000,-- leisten kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich später meinen eigenen Kindern ein Familienleben bieten kann, in dem sie glücklich aufwachsen.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich einmal eine berufliche Position erreiche, wo ich etwas gelte.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich nicht mehr im Knast lande.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich ein echtes Vertrauensverhältnis zu meinen Arbeitskollegen bekomme.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich mich glücklich fühle.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich einmal im Jahr für mindestens 3 Wochen in Urlaub fahren kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich einmal eine gute Ehe führen werde.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich einen Arbeitsplatz bekomme, an dem ich mich richtig wohlfühlen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)

Was ich im Leben erreichen werde

PEER

Nicht alles, was man sich im Leben wünscht, erreicht man. Sie haben vorhin angegeben, wie stark Sie sich bestimmte Dinge wünschen. Nun sollen Sie angeben, wie sicher Sie sind, daß Sie bestimmte Ziele in Ihrem Leben erreichen.

Um Ihnen die Entscheidung zu erleichtern, haben wir Ihnen wieder Zahlen von 1 bis 7 zur Auswahl vorgegeben. Sie sollen durch das Ankreuzen einer Zahl angeben, wie sicher Sie sind, daß Sie das angegebene Ziel erreichen werden. Sind Sie sich bei einem Ziel ziemlich oder sogar ganz sicher, dann kreuzen Sie bitte eine hohe Zahl an. Glauben Sie jedoch nicht so recht daran, daß Sie das Ziel erreichen werden, dann kreuzen Sie bitte eine niedrige Zahl an.

Es kann vorkommen, daß Sie einige der angegebenen Ziele bereits erreicht haben oder besitzen. In diesem Falle schreiben Sie einfach über die Zahlenreihe "Habe ich schon erreicht" oder "Besitze ich schon".

Denken Sie daran, daß man bei manchen Dingen relativ sicher ist, daß man Sie erreicht. Bei anderen Dingen ist man sich dagegen weniger sicher. Überlegen Sie also immer kurz und kreuzen Sie dann die Zahl an, die für Sie persönlich zutrifft.

BEGINNEN SIE NUN DER REIHE NACH

Ich werde im Leben erreichen,
daß ich

	Dieses Ziel werde ich auf keinen Fall erreichen	Dieses Ziel werde ich ganz bestimmt erreichen
...daß ich echte Freunde finde.....	(auf keinen Fall)	1 2 3 4 5 6 7 (ganz bestimmt)
...daß ich meine Arbeitskollegen dazu bringen kann, mich so zu nehmen wie ich bin.....	(auf keinen Fall)	1 2 3 4 5 6 7 (ganz bestimmt)
...daß ich aus meinen Fehlern lerne.....	(auf keinen Fall)	1 2 3 4 5 6 7 (ganz bestimmt)
...daß ich erreiche, daß andere Menschen mich um Rat fragen oder um Hilfe bitten.....	(auf keinen Fall)	1 2 3 4 5 6 7 (ganz bestimmt)

Ich werde im Leben erreichen,
daß ich

Dieses Ziel
werde ich
auf keinen Fall
erreichen

Dieses Ziel
werde ich
ganz bestimmt
erreichen

...daß ich später ein geordnetes Familienleben führen werde.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich meine Arbeitskollegen als echte Freunde gewinnen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
daß ich schuldenfrei leben kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich eine abgeschlossene Lehre erreiche.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich etwas leiste, wofür ich von anderen gelobt werde.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich monatlich DM 300,- auf die hohe Kante legen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich eine Familie haben werde, in der man sich wohlfühlt.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich das Abitur machen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich einen Realschulabschluß erreiche.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich mir ein Einfamilienhaus kaufen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich eine Position als Vorarbeiter erreiche.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich später meine Kinder so erziehe, daß sie es zu etwas bringen.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich eine Position als Meister erreiche.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)

Ich werde im Leben erreichen,

daß ich

Dieses Ziel
werde ich
auf keinen Fall
erreichen

Dieses Ziel
werde ich
ganz bestimmt
erreichen

...daß ich erreiche, daß andere Menschen Vertrauen zu mir haben.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich mir einen Gebrauchtwagen für DM 3.000,- leisten kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich später meinen eigenen Kindergarten ein Vater sein kann, auf den sie sich verlassen können.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich eine Position als qualifizierter Facharbeiter erreiche.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich von Menschen in der Öffentlichkeit geachtet werde.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich mir ein Auto für DM 10.000,- leisten kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich später meinen eigenen Kindern ein Familienleben bieten kann, in dem sie glücklich aufwachsen.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich einmal eine berufliche Position erreiche, wo ich etwas gelte.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich ein echtes Vertrauensverhältnis zu meinen Arbeitskollegen bekomme.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich mich glücklich fühle.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich einmal im Jahr für mindestens 3 Wochen in Urlaub fahren kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich einmal eine gute Ehe führen werde.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)
...daß ich einen Arbeitsplatz bekomme, an dem ich mich richtig wohlfühlen kann.....	(auf keinen Fall)	1	2	3	4	5	6	7	(ganz bestimmt)

Was sich der Durchschnittsbürger wünscht

JS

Wir legen Ihnen nun noch einmal eine Liste mit verschiedenen Zielen vor. Wir möchten nun Ihre Meinung über den Durchschnittsbürger in unserem Land wissen. Wie stark wünscht sich nach Ihrer Meinung der Durchschnittsbürger die einzelnen Ziele?

Sie haben wieder die Zahlen 1 bis 7 zur Auswahl. Wenn Sie also der Meinung sind, daß der Durchschnittsbürger sich ein angegebenes Ziel sehr stark wünscht, dann sollten Sie eine hohe Zahl ankreuzen. Wenn Sie dagegen meinen, daß sich der Durchschnittsbürger das angegebene Ziel weniger stark wünscht, dann sollten Sie das durch eine niedrige Zahl kennzeichnen. Denken Sie bitte daran, daß es nicht darauf ankommt, was Sie persönlich wünschen, sondern was nach Ihrer Meinung der Durchschnittsbürger in unserem Land wünscht. Natürlich gibt es auch hier keine "richtigen" und "falsche" Antworten.

BEGINNEN SIE NUN DER REIHE NACH

Der Durchschnittsbürger
wünscht sich

Ist für den
Durchschnittsbürger
unwichtig

Gehört zu den
sehnlichsten
Wünschen des
Durchschnittsbürgers

...daß er einen Arbeitsplatz bekommt,
an dem er sich richtig wohlfühlen
kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er eine gute Ehe
führen wird.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er einmal im Jahr für minde-
stens 3 Wochen in Urlaub fahren
kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er sich glücklich fühlt.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er ein echtes Vertrauensverhält-
nis zu seinen Arbeitskollegen bekommt..

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er einmal eine berufliche Po-
sition erreicht, wo er etwas gilt...

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er seinen eigenen Kindern ein
Familienleben bieten kann, in dem sie
glücklich aufwachsen

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er sich ein Auto für DM 10.000,--
leisten kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

Der Durchschnittsbürger
wünscht sich

Ist für den
Durchschnittsbürger
unwichtig

Gehört zu den
sehnlichsten
Wünschen des
Durchschnittsbürgers

...daß er eine Position als Meister erreicht.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er später seine Kinder so erzieht, daß sie es zu etwas bringen..	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er eine Position als Vorarbeiter erreicht.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er sich ein Einfamilienhaus bauen kann.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er einen Realschulabschluß erreicht.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er das Abitur macht.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er eine Familie haben wird, in der man sich wohlfühlt.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er monatlich DM 300,-- auf die hohe Kante legen kann.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er etwas leistet, wofür er von anderen gelobt wird.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er eine abgeschlossene Lehre erreicht.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er schuldenfrei leben kann...	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er seine Arbeitskollegen als echte Freunde gewinnen kann.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er später ein geordnetes Familienleben führen wird.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er erreicht, daß andere Menschen ihn um Rat fragen oder um Hilfe bitten.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er aus seinen Fehlern lernt..	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er seine Arbeitskollegen dazu bringen kann, ihn so zu nehmen wie er ist.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er echte Freunde findet.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er von den Menschen in der Öffentlichkeit geachtet wird.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er eine Position als qualifizierter Facharbeiter erreicht.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er später seinen eigenen Kindern ein Vater sein kann, auf den sie stolz sein können.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er sich einen Gebrauchtwagen für DM 3.000,-- leisten kann.....	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)
...daß er erreicht, daß andere Menschen Vertrauen zu ihm haben	(unwichtig)	1	2	3	4	5	6	7	(sehnlicher Wunsch)

Was sich der Durchschnittsbürger wünscht

PEER

Wir legen Ihnen nun noch einmal eine Liste mit verschiedenen Zielen vor. Wir möchten nun Ihre Meinung über den Durchschnittsbürger in unserem Land wissen. Wie stark wünscht sich nach Ihrer Meinung der Durchschnittsbürger die einzelnen Ziele?

Sie haben wieder die Zahlen 1 bis 7 zur Auswahl. Wenn Sie also der Meinung sind, daß der Durchschnittsbürger sich ein angegebenes Ziel sehr stark wünscht, dann sollten Sie eine hohe Zahl ankreuzen. Wenn Sie dagegen meinen, daß sich der Durchschnittsbürger das angegebene Ziel weniger stark wünscht, dann sollten Sie das durch eine niedrige Zahl kennzeichnen. Denken Sie bitte daran, daß es nicht darauf ankommt, was Sie persönlich wünschen, sondern was nach Ihrer Meinung der Durchschnittsbürger in unserem Land wünscht. Natürlich gibt es auch hier keine "richtigen" und "falsche" Antworten.

BEGINNEN SIE NUN DER REIHE NACH

Der Durchschnittsbürger
wünscht sich

Ist für den
Durchschnittsbürger
unwichtig

Gehört zu den
sehnlichsten
Wünschen des
Durchschnittsbürgers

...daß er einen Arbeitsplatz bekommt,
an dem er sich richtig wohlfühlen
kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er eine gute Ehe
führen wird.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er einmal im Jahr für minde-
stens 3 Wochen in Urlaub fahren
kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er sich glücklich fühlt.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er ein echtes Vertrauensverhält-
nis zu seinen Arbeitskollegen bekommt..

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er einmal eine berufliche Po-
sition erreicht, wo er etwas gilt...

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er seinen eigenen Kindern ein
Familienleben bieten kann, in dem sie
glücklich aufwachsen

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er sich ein Auto für DM 10.000.--
leisten kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

Der Durchschnittsbürger wünscht sich

Ist für den
Durchschnittsbürger
unwichtig

Gehört zu den
sehnlichsten
Wünschen des
Durchschnittsbürgers

...daß er eine Position als Meister
erreicht.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er später seine Kinder so er-
zieht, daß sie es zu etwas bringen..

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er eine Position als Vorarbei-
ter erreicht.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er sich ein Einfamilienhaus
bauen kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er einen Realschuleabschluß
erreicht.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er das Abitur macht.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er eine Familie haben wird,
in der man sich wohlfühlt.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er monatlich DM 300,- auf
die hohe Kante legen kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er etwas leistet, wofür er
von anderen gelobt wird.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er eine abgeschlossene Lehre
erreicht.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er schuldenfrei leben kann...

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er seine Arbeitskollegen als
echte Freunde gewinnen kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er später ein geordnetes Fa-
milienleben führen wird.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er erreicht, daß andere Men-
schen ihn um Rat fragen oder um Hil-
fe bitten.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er aus seinen Fehlern lernt..

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er seine Arbeitskollegen dazu
bringen kann, ihn so zu nehmen wie
er ist.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er echte Freunde findet.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er von den Menschen in der Öf-
fentlichkeit geschätzt wird.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er eine Position als qualifi-
zierter Facharbeiter erreicht.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er später seinen eigenen Kin-
dern ein Vater sein kann, auf den sie
stolz sein können.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er sich einen Gebrauchtwagen
für DM 3.000,- leisten kann.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

...daß er erreicht, daß andere Men-
schen Vertrauen zu ihm haben.....

(unwichtig) 1 2 3 4 5 6 7 (sehnlicher Wunsch)

Mein beruflicher Lebensweg

JS

Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft vor?

Wir haben uns ein kleines Spiel ausgedacht.

Sie finden unten eine Zeichnung mit mehreren Leitern. Diese Leitern sind sozusagen an mehreren Stellen Ihres beruflichen Lebensweges (der ja noch weitgehend vor Ihnen liegt) aufgestellt. Bei der ersten Leiter (ganz links) sollen Sie angeben, wie gut oder wie schlecht Ihre berufliche Position vor der Entlassung war. Kreuzen Sie einfach die Sprosse auf der Leiter an, die nach Ihrer Meinung der letzten beruflichen Tätigkeit vor Ihrer Verhaftung am ehesten entspricht. Wenn Sie eine hohe Sprosse ankreuzen, dann hatten Sie vor der Inhaftierung eher eine gute berufliche Position. Wenn Sie eine niedrige Sprosse ankreuzen, dann hatten Sie vor der Verhaftung eine eher schlechte berufliche Position.

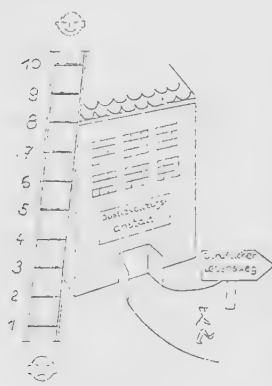
Das gleiche machen Sie dann bei den Leitern, die auf Ihren künftigen Lebensweg aufgestellt sind. Sie können also bei jeder Leiter höherklettern, auf der gleichen Sprosse bleiben oder auch runterklettern. Sie können so viele Sprossen überspringen, wie Sie für richtig halten. Schließlich liegen zwischen den meisten Leitern viele Jahre, in denen einiges passieren kann. Sie können also jede Sprosse ankreuzen, die Sie für richtig halten.

Beginnen Sie nun mit der ersten Leiter ganz links (vor Ihrer Verhaftung) und kreuzen Sie Ihre persönliche Sprosse an. Dann gehen Sie zur nächsten Leiter und so weiter bis zur letzten Leiter.

Beachten Sie bitte die Jahreszahl, die über jeder Leiter steht!

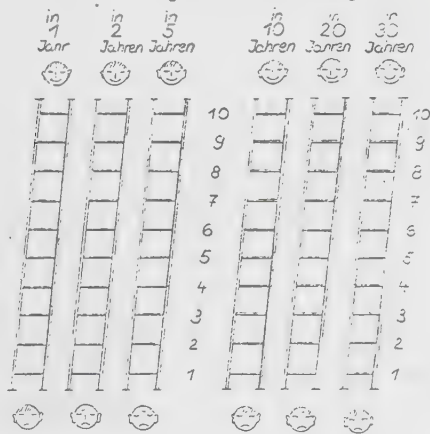
Berufliche Stellung
vor der
Inhaftierung

sehr gute
berufliche
Stellung



sehr schlechte
berufliche
Stellung

Berufliche Stellung nach der Entlassung



sehr gute
berufliche
Stellung

sehr schlechte
berufliche
Stellung

Mein beruflicher Lebensweg

Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft vor?

Wir haben uns ein kleines Spiel ausgedacht.

Sie finden unten eine Zeichnung mit mehreren Leitern. Diese Leitern sind sozusagen an mehreren Stellen Ihres beruflichen Lebensweges (der ja noch weitgehend vor Ihnen liegt) aufgestellt. Bei der ersten Leiter (ganz links) sollen Sie angeben, wie gut oder wie schlecht Ihre derzeitige (bzw. letzte) berufliche Position ist (bzw. war). Kreuzen Sie einfach die Sprosse auf der ersten Leiter ganz links an. Wenn Sie eine hohe Sprosse ankreuzen, dann haben Sie zur Zeit (bzw. hatten Sie zuletzt) eher eine gute berufliche Position. Wenn Sie eine niedrige Sprosse ankreuzen, dann haben (hatten) Sie eine eher schlechte berufliche Position.

Das gleiche machen Sie dann bei den Leitern, die auf Ihren künftigen Lebensweg aufgestellt sind. Sie können also bei jeder Leiter höherklettern, auf der gleichen Sprosse bleiben oder auch runterklettern. Sie können so viele Sprossen überspringen, wie Sie für richtig halten. Schließlich liegen zwischen den meisten Leitern viele Jahre, in denen einiges passieren kann. Sie können also jede Sprosse ankreuzen, die Sie für richtig halten.

Beginnen Sie nun mit der ersten Leiter ganz links und kreuzen Sie Ihre persönliche Sprosse an. Dann gehen Sie zur nächsten Leiter und so weiter bis zur letzten Leiter.

Beachten Sie bitte die Jahreszahl, die über jeder Leiter steht!

Derzeitige (bzw. letzte) berufliche Stellung

berufliche Stellung in der Zukunft

in 1 Jahr in 2 Jahren in 5 Jahren in 10 Jahren in 20 Jahren in 30 Jahren

sehr gute berufliche Stellung

sehr schlechte berufliche Stellung

sehr gute berufliche Stellung

sehr schlechte berufliche Stellung

LITERATUR

- ABEL, H. 1957. Berufswechsel und Berufsverbundenheit bei männlichen Arbeitnehmern in der gewerblichen Wirtschaft. Braunschweig: Westermann
- ABRAHAMS, F. & I. SOMMERKORN 1976. Arbeitswelt, Familienstruktur und Sozialisation. In: K. HURRELMANN (Hrsg.), Sozialisation und Lebenslauf. Empirie und Methodik sozialwissenschaftlicher Persönlichkeitsforschung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 70 - 89
- ADAMEK, R. J. & E. Z. DAGER 1968. Social Structure, Identification, and Change in a Treatment-Oriented Institution. In: American Sociological Review, 33, 931 - 944
- ADAMS, S. J. 1965. Inequity in Social Exchange. In: L. BERKOWITZ (Hrsg.), Advances in Experimental Social Psychology, Bd. II. New York: Academic Press, 267 - 299
- AEBERSOLD, P. & A. BLUM 1975. ...der tut es immer wieder, Zürich: ex libris
- AIKEN, M. & J. HAGE 1966. Organizational Alienation: A Comparative Analysis. In: American Sociological Review, 31, 497 - 507
- ALBERT, H. 1965. Wertfreiheit als methodisches Prinzip. In: E. TOPITSCH (Hrsg.), Logik der Sozialwissenschaften. Köln, Berlin: Kiepenheuer & Witsch, 181 - 210
- ALBERT, H. 1968. Traktat über die kritische Vernunft. Tübingen: Mohr
- ALBERT, H. & E. TOPITSCH (Hrsg.) 1971. Werturteilstreit. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft
- ALDERFER, C. P. 1969. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. In: Organizational Behavior and Human Performance, 4, 142 - 175
- ALLERBECK, K. R. & L. ROSENMAYR 1976. Einführung in die Jugendsoziologie. Heidelberg: Quelle & Meyer
- APEL, K.-O. 1979. Die Erklären: Verstehen - Kontroverse in transzendentalpragmatischer Sicht. Frankfurt a. M.: Suhrkamp
- ARGYRIS, C. 1973. Personality and Organization Theory Revisited. In: Administrative Science Quarterly, 18, 141 - 167
- ATCHLEY, R. C. & M. P. McCABE 1968. Socialization in Correctional Communities: A Replication. In: American Sociological Review, 33, 774 - 785
- ATKINSON, J. W. 1975. Einführung in die Motivationsforschung. Stuttgart: Klett

- AUFSATTLER, W., H. OSWALD, W. GEISLER & U. GRASSHOFF 1982. Eine Analyse richterlicher Entscheidungen nach § 57 I StGB. In: Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform, 65, 305 - 317
- BAERWALD, F. 1973. Lebenserwartungen von Lehrlingen und Jungarbeitnehmern in Großbetrieben. München, Paderborn, Wien: Schöningh
- BARGEL, T. 1979. Überlegungen und Materialien zu Wertdisparitäten und Wertwandel in der BRD. In: H. KLAGES & P. KMIĘCIAK (Hrsg.), Wertwandel und gesellschaftlicher Wandel. Frankfurt, New York: Campus, 147 - 184
- BARGEL, T. & G. FRAMHEIN 1976. Zur Diskussion von Bildungszielen und zur Leistungsmessung im Hochschulbereich. In: W. ZAPF (Hrsg.), Gesellschaftspolitische Zielsysteme. Soziale Indikatoren IV. Frankfurt; New York: Campus, 126 - 161
- BECK, K. 1974a. Problemstellung. In: E. HÖHN (Hrsg.), Ungelernte in der Bundesrepublik Deutschland. Kaiserslautern: Georg Michael Pfaff Gedächtnisstiftung, 13 - 21
- BECK, K. 1974b. Erster Überblick über die Ergebnisse. In: E. HÖHN (Hrsg.), Ungelernte in der Bundesrepublik. Kaiserslautern: Georg Michael Pfaff Gedächtnisstiftung, 155 - 185
- BECK, U. & M. BRATER 1978. Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit. Eine gesellschaftlich-historische Theorie der Berufe. Frankfurt, New York: Campus
- BECKER, H. S. 1963. Outsiders: Studies in Sociology of Deviance. New York: The Free Press
- BECKER, W. C. 1964. Consequences of Different Kinds of Parental Discipline. In: M. L. HOFFMAN & L. W. HOFFMAN (Hrsg.), Review of Child Development Research, Bd. 1. New York: Russel Sage
- BEDNARZ, I. 1978. Einstellungen von Arbeiterjugendlichen zu Bildung und Ausbildung. München: Deutsches Jugendinstitut
- BEHRENS, S. 1964. Die spätere Straffälligkeit ehemaliger Jungtäter. Göttingen: Dissertation
- BENNINGHAUS, H. 1974. Deskriptive Statistik. Stuttgart: Teubner
- BENNINGHAUS, H. 1978. Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit. Reaktionen von Industriearbeitern auf Merkmale ihrer Tätigkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 30, 514 - 547
- BERGER, P. & T. LUCKMANN 1969. Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt a. M.: S. Fischer
- BERGIUS, R. 1971. Psychologie des Lernens. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer
- BERK, B. B. 1965/66. Organizational Goals and Inmate Organization. In: American Journal of Sociology, 71, 522 - 534

- BLATH, R., P. DILLIG & H.-P. FREY 1980. Arbeit und Resozialisation. Weinheim, Basel: Beltz
- BLATH, R. & H.-P. FREY 1975. Die soziale Situation von Straftatlassenen. Eine explorative Studie anhand des Aktenmaterials der "Zentralstelle für Straftatlassenenhilfe Nürnberg". Forschungsbericht 78 des Sonderforschungsbereichs "Sozialisations- und Kommunikationsforschung" (SFB 22) der Universität Nürnberg. Nürnberg
- BLAUNER, R. 1964. Alienation and Freedom. Chicago: University of Chicago Press
- BLUMER, H. 1978. Der methodologische Standort des Symbolischen Interaktionismus. In: ARBEITSGRUPPE BIELEFELDER SOZIOLOGEN (Hrsg.), Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit, Bd. 1, Auflage 14. - 18. Tausend (zuerst 1973). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 80 - 146
- BÖHM, A. 1973. Zu Bedeutung und Erfolg von Berufsausbildung im Jugendstrafvollzug. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, 69, 267 - 273
- BÖHRHS, H. 1969. Arbeit. In: E. GROCHLA (Hrsg.), Handwörterbuch der Organisation. Stuttgart: Poeschel, 85 - 88
- BOLTE, K. M. 1967. Schichtung. In: R. KÖNIG (Hrsg.), Soziologie, Auflage 173. - 202. Tausend (zuerst 1958). Frankfurt am Main: Fischer, 266 - 277
- BONJEAN, C. M. & M. D. GRIMMES 1970. Bureaucracy and Alienation. A Dimensional Approach. In: Social Forces, 48, 365 - 373
- BORDUA, D. J. 1957. Hauptrichtungen in Theorie und Erforschung der Kriminalität in den USA seit 1930. In: P. HEINTZ & R. KÖNIG (Hrsg.), Soziologie der Jugendkriminalität. Köln: Westdeutscher Verlag, 156 - 188
- BORNEWASSER, M. et al. 1976. Erstellung und erste Überprüfung eines Fragebogens zur instrumentellen Arbeitsorientierung bei Jugendlichen. Bielefelder Arbeiten zur Sozialpsychologie, Forschungsberichte, hrsg. von H. D. MUMMENDEY, Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie
- BOTTOMS, A. E. & F. H. McCLINTOCK 1973. Criminals Coming of Age. A Study of Institutional Adaption in the Treatment of Adolescent Offenders. London: Heinemann
- BRAUNECK, A.-E. 1961. Die Entwicklung junger Straftäter. Hamburg: Cram
- BREUVART, J., A. ALGAN & J. SELOSSE 1974. Que deviennent-ils? Etude Comparative des Niveau d'Integration Social d'une Population de Mineurs de Justice. Vaucresson: Centre de Formation et de Recherche de l'Education Surveillée
- BRIEF, A. P. & R. J. ALDAG 1975. Employee Reactions to Job Characteristics: A Constructive Replication. In: Journal of Applied Psychology, 60, 182 - 186

- BRUGGEMANN, A., P. GROSKURTH & E. ULICH 1975. Arbeitszufriedenheit. Bern, Stuttgart, Wien: Huber
- BRUSTEN, M. & K. HURRELMANN 1973. Abweichendes Verhalten in der Schule. München: Juventa
- BUNDESMINISTER FÜR JUGEND, FAMILIE UND GESUNDHEIT (Hrsg.) 1975. Zweiter Familienbericht. Bonn
- BUNZ, A. R., R. JANSEN, & K. SCHACHT 1974. Qualität des Arbeitslebens. Soziale Kennziffern zu Arbeitszufriedenheit und Berufschancen. Bonn: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.
- BURGER, A. & F. SEIDENSPINNER 1977. Jugend unter dem Druck der Arbeitslosigkeit. München: Juventa
- BURKE, R. J. 1966. Are Herzbergs Motivators and Hygienes unidimensional. In: Journal of Applied Psychology, 50, 317 - 321
- CARNAP, R. 1974. Theoretische Begriffe der Wissenschaft. In: G. L. EBERLEIN & W. KRÖBER-RIEL (Hrsg.), Wissenschaftstheorie der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Düsseldorf: Bertelsmann, 47 - 91
- CARNAP, R. & W. STEGMÜLLER 1959. Induktive Logik und Wahrscheinlichkeit. Wien: Springer
- CHADWICK-JONES, J. K., C. A. BROWN & N. NICHOLSON 1973. Absence from Work. Its Meaning, Measurement and Control. In: International Review of Applied Psychology 22, 137 - 156
- CLARK, J. P. 1959. Measuring Alienation Within a Social System: In: American Sociological Review, 24, 849 - 852
- CLAUSEN, L. 1976. Jugendsoziologie. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer
- CLEMMER, D. 1950a. Imprisonment as a Source of Criminality. In: The (American) Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science, 41, 311 - 319
- CLEMMER, D. 1950b. The Prison Community. New York: Rinehart
- CLOWARD, R. A. 1974. Illegitime Mittel, Anomie und abweichendes Verhalten. In: F. SACK & R. KÖNIG (Hrsg.), Kriminalsoziologie, 2. Auflage (zuerst 1968). Frankfurt a. M.: Akademische Verlagsgesellschaft, 314 - 338
- COFER, C. N. & M. H. APPLEY 1964. Motivation: Theory and Research. New York: Wiley
- COHEN, A. K. 1955. Delinquent Boys. Glencoe, Ill.: The Free Press
- COHEN, A. K. 1965. The Sociology of the Deviant Act: Anomie Theory and Beyond. In: American Sociological Review, 30, 5 - 14

- COHEN, A. K. & J. F. SHORT jr. 1974. Zur Erforschung delinquenter Subkulturen. In: F. SACK & R. KÖNIG (Hrsg.), Kriminalsoziologie, 2. Auflage (zuerst 1968). Frankfurt a. M.: Akademische Verlagsanstalt 372 - 394
- CRESSEY, D. R. 1974. Statistische Verteilung und individuelles Verhalten. Eine Abhandlung zur Kriminologie. In: F. SACK & R. KÖNIG (Hrsg.), Kriminalsoziologie, 2. Auflage (zuerst 1968). Frankfurt a. M.: Akademische Verlagsanstalt, 400 - 428
- CURRIE, E. 1973. Vocational Awareness, Vocational Development and Vocational Responses in Adolescents of Divergent Ethnic, Educational, and Socioeconomic Backgrounds. Syracuse University: Dissertation
- CYPRIAN, R. 1977. Ziele, Bedingungen und Wirkungen beruflicher Sozialisation im Strafvollzug. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 10, 74 - 88
- DAHEIM, H. 1967. Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Köln, Berlin: Kiepenheuer & Witsch
- DAHEIM, H. & H. HEID 1972. Beruf und Berufserziehung. In: W. BERNSDORF (Hrsg.), Wörterbuch der Soziologie, Band 1, Frankfurt a. M.: Fischer, 99 - 104
- DAHRENDORF, F. R. 1972. Logik der Sozialwissenschaften. In: W. BERNSDORF (Hrsg.), Wörterbuch der Soziologie, Bd. 2. Frankfurt: Fischer, 512 - 514
- DIEHL, J. M. & H.-U. KOHR 1977. Deskriptive Statistik. Frankfurt a. M.: Klotz
- DILLIG, P. 1976. Selbstkonzept und Kriminalität. Erlangen: Dissertation
- DILLIG, P. 1982. Zukunftsperspektive junger Strafgefangener und PEERs sowie daraus ableitbare Resozialisierungsziele/-maßnahmen. In: Zeitschrift für Klinische Psychologie, 11, 16 - 32
- DOLDE, G. 1978. Sozialisation und kriminelle Karriere. München: Minerva
- DORSCH, F. 1976. Frustrationstoleranz. In: Ders., Psychologisches Wörterbuch, 9., vollständig neu bearbeitete Auflage. Bern, Stuttgart, Wien: Huber, 200
- DREITZEL, H. P. 1972. Die gesellschaftlichen Leiden und das Leiden an der Gesellschaft. Stuttgart: Enke
- DURKHEIM, E. 1974. Kriminalität als normales Phänomen. In: F. SACK & R. KÖNIG (Hrsg.), Kriminalsoziologie, 2. Auflage (zuerst 1968). Frankfurt a. M.: Akademische Verlagsanstalt, 3 - 8
- EICHHORN I, W. et al. 1969. Wörterbuch der marxistisch-leninistischen Soziologie. Berlin: Dietz
- EISENHARDT, T. 1977. Die Wirkungen der kurzen Haft auf Jugendliche. Frankfurt a. M.: Fachbuchhandlung für Psychologie

- ENDRUWEIT, G. 1981. Beratungsforschung aus sozialwissenschaftlicher Sicht. In: H. J. KAISER & H.-J. SEEL (Hrsg.), Sozialwissenschaft als Dialog. Weinheim, Basel: Beltz, 264 - 280
- ERTELT, B.-J. 1974. Überblick über die bisherige Forschung und Ableitung der eigenen Fragestellung. In: E. HÖHN (Hrsg.), Ungelernte in der Bundesrepublik. Kaiserslautern: Georg Michael Pfaff Gedächtnisstiftung, 45 - 74
- ERTELT, B.-J. & E. HÖHN 1974. Die soziale Situation. In: E. HÖHN (Hrsg.), Ungelernte in der Bundesrepublik. Kaiserslautern; Georg Michael Pfaff Gedächtnisstiftung, 187 - 235
- FARR, R. M. 1977. On the Nature of Attributional Artifacts in Qualitative Research: Herzberg's Two-Factor Theory of Work Motivation. In: Journal of Occupational Psychology, 50, 3 - 14
- FARRINGTON, D. P. 1979. Environmental Stress, Delinquent Behavior, and Convictions. In: I. G. SARASON & C. D. SPIELBERGER (Hrsg.), Stress and Anxiety, Bd. 6. Washington, New York, London: Hemisphere, 93 - 107
- FEATHER, N. T. 1959. Subjective Probability and Decision under Uncertainty. In: Psychological Review, 66, 150 - 164
- FEND, H. 1969. Sozialisierung und Erziehung. Weinheim, Berlin, Basel: Beltz
- FEND, H. et al. 1976. Sozialisierungseffekte der Schule. Weinheim: Beltz
- FERBER, CH. VON 1965. Der Werturteilsstreit 1909/1959. In: E. TOPITSCH (Hrsg.), Logik der Sozialwissenschaften. Köln, Berlin: Kiepenheuer & Witsch, 165 - 180
- FESTINGER, L. 1957. A Theory of Cognitive Dissonance. Evanston, New York: Row Peterson
- FISCHER, L. & M. E. LÜCK 1972. Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit. In: Psychologie und Praxis, 16, 64 - 76
- FOPPA, K. 1966. Lernen, Gedächtnis, Verhalten, 2. Auflage (zuerst 1965). Köln, Berlin: Kiepenheuer & Witsch
- FRANKE, J. 1980. Sozialpsychologie des Betriebes. Stuttgart: Enke
- FREDERICKS, M. A. & M. MOLNAR 1969. Relative Occupational Anticipations and Aspirations of Delinquents and Non-Delinquents. In: Journal of Research in Crime and Delinquency, 6, 1 - 7
- FREUD, S. 1953. Abriß der Psychoanalyse. Das Unbehagen an der Kultur. Frankfurt a. M.: Fischer, 9 - 61
- FREY, H.-P. 1972. Die Brauchbarkeit von Einstellungen als Prädiktor für Verhalten. In: Soziale Welt, 23, 257 - 268
- FREY, H.-P. 1973. Theorie der Sozialisation. Nürnberg: Dissertation. Auch: Stuttgart: Enke 1974

- FREY, H.-P. 1978. Jugend. In: H. HIERDEIS (Hrsg.), Taschenbuch der Pädagogik. Baltmannsweiler: Burgbücherei Wilhelm Schneider, 466 - 475
- FREY, H.-P. 1981. Stigma und Identität. Nürnberg: Habilitationsschrift. Auch: Weinheim, Basel: Beltz 1983
- FRIDAY, P. C. 1980. Rollenbeziehungen und Kriminalität. In: C. KIRCHHOFF & G. F. KIRCHHOFF (Hrsg.), Das Zweite Internationale Mönchengladbacher Seminar für Vergleichende Strafrechtspflege. Bochum: Brockmeyer, 128 - 152
- FRIDAY, P. C. 1981. Theoretical Issues in the Study of Deviance and Social Control. In: H. KURY (Hrsg.), Perspektiven und Probleme kriminologischer Forschung. Köln, Berlin, Bonn, München: Heymanns, 187 - 223
- FRIDAY, P. C. & J. HAGE 1976. Youth Crime in Postindustrial Societies. An Integrated Perspective. In: Criminology, 14, 347 - 368
- FRIEDLANDER, F. & E. WALTON 1964. Positive and Negative Motivations toward Work. In: Administrative Science Quarterly, 9, 194 - 207
- FÜNFTER JUGENDBERICHT 1980. Bericht über Bestrebungen und Leistungen der Jugendhilfe - Fünfter Jugendbericht. Bundestagsdrucksache 8/3685 vom 20. 2. 1980
- FÜRSTENBERG, F. 1977. Einführung in die Arbeitssoziologie. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft
- FÜRSTENBERG, F. 1980. Literaturbesprechung von U. BECK & M. BRATER 1978. Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit. Frankfurt, New York: Campus. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 32, 409 - 411
- GALBRAITH, J. & L. L. CUMMINGS 1967. An Empirical Investigation of the Motivational Determinants of Task Performance: Interactive Effects between Instrumentality-Valence and Motivation-Ability. In: Organizational Behavior and Human Performance, 2, 237 - 257
- GARABEDIAN, P. G. 1963. Social Roles and Processes of Socialization in the Prison Community. In: Social Problems, 11, 139 - 152
- GATZ, K. J. 1967. Erfolg, Mißerfolg und Rückfallprognose bei Straffälligen, die eine bestimmte Jugendstrafe verbüßen. Göttingen: Dissertation
- GENSER-DITTMANN, U. 1975. Ungeregelte Lebensführung als Strafzumessungsgrund? In: Kriminologisches Journal, 7, 28 - 35
- GEULEN, D. & K. HURRELMANN 1982. Zur Programmatik einer umfassenden Sozialisationstheorie. In: K. HURRELMANN & D. ULLICH (Hrsg.), Handbuch der Sozialisationsforschung, 2. Auflage (zuerst 1980). Weinheim, Basel: Beltz, 51 - 67
- GLASER, D. 1964. The Effectiveness of a Prison and Parole System. Indianapolis: Bobbs-Merrill
- GLUECK, S. & E. GLUECK 1957. Unraveling Juvenile Delinquency. 3. Auflage (zuerst 1980). Cambridge, Mass.: Oxford University Press

- GÖPPINGER, H. 1980. Kriminologie. 4., neu bearbeitete und erweiterte Auflage. München: G. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- GOFFMAN, E. 1972. Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp
- GOLDTHORPE, J. H. et al. 1970. Der wohlhabende Arbeiter in England. Bd. 1, München: Goldmann
- GOSLIN, P. A. 1969. Introduction. In: Ders. (Hrsg.), Handbook of Socialization Theory and Research. Chicago: Rand McNalley
- GRAEN, G. B. 1972. Instrumentality Theory of Work Motivation: Some Experimental Results and Suggested Modification. In: Journal of Applied Psychology, Monograph, 53, Nr. 2, Part 2
- GRAUER, G. 1972. Leitbilder und Erziehungspraktiken. In: b:e Redaktion (Hrsg.), Familienerziehung, Sozialschicht und Schulerfolg, 2. Auflage (zuerst 1971). Weinheim: Beltz, 37 - 58
- GRAY, H. L. 1975. On Starting a New Job. In: Journal of Occupational Psychology, 48, 33 - 37
- GRIEGER, D. 1975. Abbrecher. In: K. SCHWEIKERT et al., Jugendliche ohne Berufsausbildung. Ihre Herkunft, ihre Zukunft. Hannover: Schroedel, 97 - 120
- GROSKURTH, P. 1979. Berufliche Sozialisation als entscheidende Grundlage der Persönlichkeitsentwicklung. In: Ders. (Hrsg.), Arbeit und Persönlichkeit: Berufliche Sozialisation in der arbeitsteiligen Gesellschaft. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 7 - 19
- HABERMAS, J. 1968. Theorie der Sozialisation. Thesen der Vorlesung im Sommersemester 1968, vervielfältigtes Manuskript ohne Ort
- HABERMAS, J. 1981. Theorie des kommunikativen Handelns, Band 1 und 2. Frankfurt a. M.: Suhrkamp
- HACKMAN, J. R. & E. E. LAWLER 1971. Employee Reactions to Job Characteristics. In: Journal of Applied Psychology, 55, 259 - 286
- HAFERKAMP, H. 1975. Kriminelle Karrieren. Handlungstheorien, teilnehmende Beobachtung und Soziologie krimineller Prozesse. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt
- HARARY, F. 1966. Merton Revisited: A New Classification for Deviant Behavior. In: American Sociological Review, 31, 693 - 697
- HARBORDT, S. 1967. Die Subkultur des Gefängnisses. Stuttgart: Enke
- HARTMANN, K. D. 1979. Werthaltungen als Handlungsregulative. Ergebnisse eines Pretests. In: H. KLAGES & P. KMIECIAK (Hrsg.), Wertwandel und gesellschaftlicher Wandel. Frankfurt, New York: Campus, 210 - 217

- HARTUNG, B. 1981. Sozialpräventive Effektivitätsmessung. Göttingen: Dissertation
- HECKHAUSEN, H. 1969. Förderung der Lernmotivierung und der intellektuellen Tüchtigkeiten. In: H. ROTH (Hrsg.), Begabung und Lernen. Stuttgart: Enke, 193 - 228
- HECKHAUSEN, H. 1972. Die Interaktion der Sozialisationsvariablen in der Genese der Leistungsmotivation. In: C. F. GRAUMANN (Hrsg.), Handbuch der Psychologie, Bd. VII/2 Sozialpsychologie. Göttingen: Hogrefe, 955 - 1019
- HECKHAUSEN, H. 1980. Motivation und Handeln. Berlin, Heidelberg, New York: Springer
- HEFFERNAN, E. 1972. Making it in Prison. The Square, the Cool, and the Life. New York, London, Sydney, Toronto: Wiley
- HEIERLI, U. 1973. Gefangenearbeit, Entlohnung und Sozialisation. Faktoren und Möglichkeiten. Zürich: Flamberg
- HEINZ, W. R. 1982. Berufliche Sozialisation. In: K. HURRELMANN & D. ULICH (Hrsg.), Handbuch der Sozialisationsforschung, 2. Auflage (zuerst 1980). Weinheim, Basel: Beltz, 499 - 519
- HEINZE, J. 1975. Jugendarbeitslosigkeit 1975 - Was ist das? In: S. LATURNER & B. SCHÖN (Hrsg.), Jugendarbeitslosigkeit, Auflage 31. - 35. Tausend (zuerst 1975), Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 8 - 18
- HELLMER, J. 1974. Die kriminologische Bedeutung von Ausbildung, Arbeit und Beruf. In: T. SCHARMANN (Hrsg.), Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren, 2. Auflage (zuerst 1966). Stuttgart: Enke, 261 - 287
- HEMPEL, C. G. 1952. Fundamentals of Concept Formation in Empirical Science. In: International Encyclopedia of United Science, Bd. II, No. 7. Chicago, London: The University of Chicago Press
- HEMPEL, C. G. 1965a. Studies in the Logic of Explanation. In: Ders., Aspects of Scientific Explanation. New York, London: The Free Press 245 - 295
- HEMPEL, C. G. 1965b. Aspects of Scientific Explanation. In: Ders., Aspects of Scientific Explanation. New York, London: The Free Press, 331 - 496
- HERZBERG, F. 1966. Work and the Nature of Man. Cleveland: World Publishing Company
- HERZBERG, F. et al. 1957. Job Attitudes: Review of Research and Opinion. Pittsburgh, Penn.: Psychological Service of Pittsburgh.
- HERZBERG, F. et al. 1959. The Motivation to Work. New York: Wiley
- HILGARD, E. R. & G. H. BOWER 1970. Theorien des Lernens, Bd. I und II. Stuttgart: Enke
- HIRSCHI, T. 1969. Causes of Delinquency. Berkeley: University of California Press

- HÖBBEL, D. 1968. Bewährung des statistischen Prognoseverfahrens im Jugendstrafrecht. Göttingen: Schwartz
- HÖHN, E. 1974. Zusammenfassung und Folgerungen. In: Dies. (Hrsg.), *Ungelernte in der Bundesrepublik*. Kaiserslautern: Georg Michael Pfaff Gedächtnisstiftung, 335 - 356
- HÖRNING, K. H. 1971. Der "neue" Arbeiter? Eine kritische Diskussion industriesoziologischer Untersuchungen. In: Ders. (Hrsg.), *Der "neue" Arbeit. Zum Wandel sozialer Schichtstrukturen*. Frankfurt a. M.: Fischer, 9 - 44
- HOFSTÄTTER, P. R. 1966. Psychologie. Auflage 307. - 331. Tausend (zuerst 1957). Frankfurt a. M.: Fischer
- HOHMEIER, J. 1973. Aufsicht und Resozialisierung. Stuttgart: Enke
- HOLM, K. 1970. Gültigkeit von Skalen und Indizes. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 22, 693 - 714
- HOLTZ, W. L. 1969. Occupation and Self-Actualization: The Expression of Maturity-Directed Predispositions in the Work Situation. University of Texas: Master's Thesis
- HOMANS, G. C. 1967. Fundamental Social Processes. In: N.J. SMELSER (Hrsg.), *Sociology*. New York, London, Sydney: Wiley, 27 - 78
- HONDRICH, K. O. 1979. Bedürfnisse, Werte und soziale Steuerung. In: K. KLAGES & P. KMIECIAK (Hrsg.), *Wertwandel und gesellschaftlicher Wandel*. Frankfurt a. M., New York: Campus, 67 - 83
- HOPPENSACK, H.-C. 1969. Über die Strafanstalt und ihre Wirkung auf Einstellung und Verhalten von Gefangenen. Göttingen: Schwartz
- HORTON, J. 1964. The Dehumanization of Anomie and Alienation. A Problem in the Ideology of Sociology. In: *British Journal of Sociology*, 15, 283 - 300
- HOYOS, C. 1974. Arbeitspsychologie. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer
- HUFNAGEL, E. 1976. Einführung in die Hermeneutik. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer
- HUMMELL, H. J. 1972. Probleme der Mehrebenenanalyse. Stuttgart: Teubner
- HURRELMANN, K. & C. SEEWALD 1983. Schulische Sozialisation und Lernstörungen. In: H. KURY & H. LERCHENMÜLLER (Hrsg.), *Schule, psychische Probleme und sozialabweichendes Verhalten*. Köln, Berlin, Bonn, München: Heymanns, 27 - 55
- INGHAM, G. K. 1970. Size of Industrial Organization and Worker Behavior. Cambridge: University Press

- INGLEHART, R. 1980. Zusammenhang zwischen sozioökonomischen Bedingungen und individuellen Wertprioritäten. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 32, 144 - 153
- IPSEN, D. 1978. Das Konstrukt der Zufriedenheit. In: Soziale Welt, XXIX, 44 - 53
- IRLE, M. 1967. Entstehung und Änderungen von sozialen Einstellungen (Attitüden). In: F. MERZ (Hrsg.), Bericht über den 25. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie Münster 1966. Göttingen: Hogrefe, 194 - 221
- IRWING, J. & D. R. CRESSEY 1962. Theives, Convicts and the Inmate Culture. In: Social Problems, 10, 142 - 155
- ISRAEL, J. 1971. Alienation. From Marx to Modern Sociology. Boston: Allyn & Bacon
- ISRAEL, J. 1977. Die sozialen Beziehungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- JONAS, F. 1972. Geschichte der Soziologie, Bd. IV, 2. Auflage (zuerst 1965). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- JUGENDWERK DER DEUTSCHEN SHELL (Hrsg.) 1975. Jugend zwischen 13 und 24, Bd. I, II, III. Ohne Ort. Zitiert als SHELL 1975.
- JUGENDWERK DER DEUTSCHEN SHELL 1977. Jugend in Europa 1977. Ihre Eingliederung in die Welt der Erwachsenen. Ohne Ort. Zitiert als JUGEND IN EUROPA 1977
- JUGENDWERK DER DEUTSCHEN SHELL 1980. Die Einstellung der jungen Generation zur Arbeitswelt und Wirtschaftsordnung 1979. Hamburg. Zitiert als SHELL 1979.
- KAISER, G. 1977. Jugendkriminalität. Rechtsbrüche, Rechtsbrecher und Opfersituation im Jugendalter. Weinheim, Basel: Beltz
- KAISER, G. 1980. Kriminologie. Heidelberg, Karlsruhe: C. F. Müller Juristischer Verlag
- KAISER, G., H.-J. KERNER & H.SCHÖCH 1977. Strafvollzug, 2. Auflage (zuerst 1974). Heidelberg, Karlsruhe; C. F. Müller Juristischer Verlag
- KALLEBERG, A. L. 1977. Work Values and Job Rewards. A Theory of Job Satisfaction. In: American Sociological Review, 42, 124 - 134
- KAMBARTEL, F. 1975. Bemerkungen zum normativen Fundament der Ökonomie. In: MITTELSTRASS (Hrsg.), Methodische Probleme einer normativ-kritischen Gesellschaftstheorie. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 107 - 125

- KANTOWSKY, D. 1974. Zur Typologie junger Berufswechsler. In: T. SCHARMANN (Hrsg.), Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren, 2. überarbeitete Auflage (zuerst 1966). Stuttgart: Enke, 244 - 260
- KATZ, R. & J. VAN MAANEN 1977. The Loci of Work Satisfaction: Job, Interaction, and Policy. In: Human Relations, 30, 469 - 486
- KAUFMANN, H. 1971. Kriminologie I. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer
- KAUFMANN, H. 1977. Kriminologie III. Strafvollzug und Sozialtherapie. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer
- KERN, H. & M. SCHUMANN 1974. Industriebearbeit und Arbeiterbewußtsein, 3. Auflage (zuerst 1970). Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsanstalt
- KING, N. 1970. Clarification and Evaluation of the Two-Factor Theory of Job Satisfaction. In: Psychological Bulletin, 74, 18 - 31
- KIRCHHOFF, G. F. 1981. Kriminalsoziologie. In: H. J. SCHNEIDER (Hrsg.), Auswirkungen auf die Kriminologie. Die Psychologie des 20. Jahrhunderts, Bd. 16. Zürich: Kindler, 141 - 164
- KIRK, R. E. 1968. Experimental Design: Procedures for the Behavioral Sciences. Belmont, California: Brooks / Cole Publishing Company
- KLAPDOR, M. 1967. Die Rückfälligkeit junger Strafgefangener. Göttingen: Schwartz
- KLEINING, G. 1975. Soziale Mobilität in der Bundesrepublik Deutschland I: Klassenmobilität. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 27, 97 - 121
- KLEINING, G. & H. MOORE 1968. Soziale Selbsteinstufung. Ein Instrument zur Messung sozialer Schichten. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 20, 502 - 552
- KLINGEMANN, H. 1975. Die kulturelle Übertragungstheorie als Erklärungsmodell der Insassensubkultur im Strafvollzug. In: Zeitschrift für Soziologie, 4, 183 - 199
- KLUCKHOHN, C. et al. 1951. Values and Value-Orientations in the Theory of Action. In: T. PARSONS & E. A. SHILS (Hrsg.), Toward a General Theory of Action. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 389 - 433
- KLUGE, K.-J. & W. MAJOLI 1978. Abbrecher, Verzichter, Umsteiger und soziale Benachteiligung. Pädagogische "Versorgungs"probleme in Berufsschulen. Rheinstetten: Schindele
- KMIECIAK, P. 1976a. Wertstrukturen und Wertwandel in der Bundesrepublik Deutschland. Göttingen: Schwartz
- KMIECIAK, P. 1976b. Wertstrukturen und Wertwandel in der Bundesrepublik Deutschland - Bericht über ein laufendes Forschungsprojekt. In: W. ZAPF (Hrsg.), Gesellschaftspolitische Zielsysteme. Frankfurt, New York: Campus, 3 - 39
- KNOD, M. 1975. The Development and Testing of a Model of Employee Turnover. Nebraska: Dissertation

- KOCH, P. 1969. Gefangenenerarbeit und Resozialisierung. Stuttgart: Enke
- KÖNIG, E. 1978. Erziehungswissenschaft: Konstruktivistischer Ansatz.
In: H. HIERDEIS (Hrsg.), Taschenbuch der Pädagogik, Teil 1.
Baltmannsweiler: Burgbücherei Wilhelm Schneider, 271 - 283
- KÖNIG, R. 1965. Bemerkungen zur Sozialpsychologie. In: Ders., Soziologische Orientierungen. Köln, Berlin: Kiepenheuer & Witsch, 45 - 78
- KÖNIG, R. 1967. Anomie. In: Ders., (Hrsg.), Soziologie, Auflage 173. - 202. Tausend (zuerst 1958). Frankfurt a. M.: Fischer, 22 - 31
- KÖNIG, R. 1972a. Soziale Normen. In: W. BERNSDORF (Hrsg.), Wörterbuch der Soziologie, Bd. 3. Frankfurt a. M.: Fischer, 734 - 739
- KÖNIG, R., 1972b. Soziales Handeln. In: W. BERNSDORF (Hrsg.), Wörterbuch der Soziologie, Bd. 3. Frankfurt a. M.: Fischer, 754 - 757
- KOFLER, R. 1980. Beruf und Kriminalität. München: Minerva
- KOHN, M. 1958/59. Social Class and Parental Values. In: American Journal of Sociology, 64, 337 - 351
- KOHN, M. L. 1969. Class and Conformity: A Study of Values. Homewood, Ill.: Dorsey Press
- KOHN, M. L. 1976/77. Occupational Structure and Alienation. In: American Journal of Sociology, 82, 111 - 130
- KOHN, M. L. & C. SCHOOLER 1969. Class Occupation and Orientation. In: American Sociological Review, 34, 659 - 758
- KRAPPMANN, L. 1972. Soziologische Dimensionen der Identität. Stuttgart: Klett
- KRAPPMANN, L. 1982. Sozialisation in der Gruppe der Gleichaltrigen.
In: K. HURRELMANN & D. ULLICH (Hrsg.), Handbuch der Sozialisationsforschung, 2. Auflage (zuerst 1980). Weinheim, Basel: Beltz, 443 - 468
- KRECH, D., R. S. CRUTCHFIELD & E. F. BALLACHEY 1962. Individual in Society. New York, San Francisco, Toronto, London: McGraw-Hill
- KREUTZ, H. 1974. Soziologie der Jugend. München: Juventa
- KROHNE, H. W. 1975. Angst und Angstverarbeitung. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer
- KROHNE, H. W. & L. LAUX (Hrsg.) 1981. Achievement, Stress, and Anxiety. Washington, D. C.: Hemisphere
- KUBE, E. 1982. Städtebau, Wohnhausarchitektur und Kriminalität. Heidelberg: Kriminalistik Verlag
- KÜHLING P. 1968. Untersuchungen zur Rückfälligkeit nach Verbüßung zeitlich bestimmter Jugendstrafe. In: Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform, 51, 255 - 262.

- KÜHNE, H. 1982. Die Schuldensituation bei Strafgefangenen - Eine Untersuchung aus dem niedersächsischen Justizvollzug. In: H.-D. SCHWIND & G. STEINHILPER (Hrsg.), Modelle zur Kriminalitätsvermeidung und Resozialisierung. Heidelberg: Kriminalistik Verlag, 203 - 220
- KUHLMEYER, E. & O. BLUME 1966. Die Ungelernten - Ihre Herkunft, ihre Arbeit. Göttingen: Schwartz
- LAMNEK, S. 1982. Sozialisation und kriminelle Karriere. Befunde aus zwei Erhebungen. In: H. SCHÜLER-SPRINGORUM (Hrsg.), Mehrfach auffällig. Untersuchungen zur Jugendkriminalität. München: Juventa, 13 -85
- LANGENHEDER, W. 1975. Theorie menschlicher Entscheidungshandlungen. Stuttgart: Enke
- LAUTMANN, R. 1971. Wert und Norm, 2. Auflage (zuerst 1969). Köln, Opladen: Westdeutscher Verlag
- LAZARSFELD, P. F. 1965. Wissenschaftslogik und empirische Sozialforschung. In: E. TOPITSCH (Hrsg.), Logik der Sozialwissenschaften. Köln, Berlin: Kiepenheuer & Witsch, 37 - 49
- LAZARUS, R. S. 1966. Psychological Stress and the Coping Process. New York: McGraw-Hill
- LAZARUS, R. S. & R. LAUNIER 1979. Stress-Related Transactions between Person and Environment. In: L. A. PERVIN & M. LEWIS (Hrsg.), Perspectives in Interactional Psychology. New York: Plenum
- LEIBER, H. 1974. Bildungsmotivation. In: E. HÖHN (Hrsg.), Ungelernte in der Bundesrepublik. Kaiserslautern: Georg Michael Pfaff Gedächtnisstiftung, 263 - 332
- LEMASTERS, E. E. 1977. Life Styles at a Working Class Tavern. Madison: University of Wisconsin Press
- LEMERT, E. M. 1951. Social Pathology. New York: McGraw-Hill
- LERSCH, P. H. 1971. Wesen und Bedeutung des Antriebserlebnisses. In: H. THOMAE (Hrsg.), Die Motivation menschlichen Handelns, Siebte Auflage (zuerst 1965). Köln: Kiepenheuer & Witsch, 59 - 60
- LIENERT, G. A. 1961. Testaufbau und Testanalyse. Weinheim: Beltz
- LIPTON D., R. MARTINSON & J. WILKS 1975. The Effectiveness of Correctional Treatment. A Survey of Evaluation Studies. New York, London: Praeger
- LORENZEN, P. & O. SCHWEMMER 1975. Konstruktive Logik, Ethik und Wissenschaftstheorie, 2. verbesserte Auflage. Mannheim, Wien, Zürich: Bibliographisches Institut
- LUDZ, P. C. 1975. "Alienation" als Konzept der Sozialwissenschaften. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 27, 1 - 32

- LÜDTKE, H. 1972. Soziale Schichtung, Familienstruktur und Sozialisation. In: b:e Redaktion (Hrsg.), *Familienerziehung, Sozialschicht und Schulerfolg*, 2. Auflage (zuerst 1971). Weinheim: Beltz, 132 - 160
- LUHMANN, N. 1972. *Rechtssoziologie*, Bd. 1. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- LUHMANN, N. 1973. *Zweckbegriff und Systemrationalität*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp
- LUNDQUIST, A. 1958. Absenteism and Job Turnover as a Consequence of Unfavorable Job Adjustment. In: *Acta Sociologica*, 3, 119 - 131
- LUSSER, A. 1973. *Persönlichkeit und Bewährung*. Bern: Dissertation
- LUZIUS, J. 1979. *Möglichkeiten der Resozialisierung durch Ausbildung im Jugendstrafvollzug*. Heidelberg, Karlsruhe: Müller
- LYONS, T. F. 1972. Turnover and Absenteism: A Review of Relationships and Shared Correlates. In: *Personel Psychology*, 25, 271 - 281
- MACHURA, G. & H. STIRN 1978. *Eine Kriminelle Karriere*. Wiesbaden: Akademische Verlagsgesellschaft.
- MADSEN, K. B. 1968. *Theories of Motivation. A Comparative Study of Modern Theories of Motivation*, 4. Auflage (zuerst 1959). Kent, Ohio, Kopenhagen: Kent University Press and Munksgaard
- MARCH, J. G. & H. A. SIMON 1958. *Organization*. New York: Wiley
- MARKS, S. R. 1974/75. Durkheim's Theory of Anomie. In: *American Journal of Sociology*, 80, 329 - 363
- MARTIN, J. P. & D. WEBSTER 1971. *The Social Consequences of Conviction*. London: Heinemann
- MARTIN, W. C., V. L. BENGSTON & A. C. ACOCK 1974. Alienation and Age: Context-Spezifc Approach. In: *Social Forces*, 53, 266 - 274
- MASLOW, A. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper
- MAYNTZ, R. 1972a. Soziales System. In: W. BERNSDORF (Hrsg.), *Wörterbuch der Soziologie*, Bd. 3. Frankfurt a. M.: Fischer, 757 - 771
- MAYNTZ, R. 1972b. *Soziologie der Organisation*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- MAYNTZ, R., V. HOLM & P. HÜBNER 1969. *Einführung in die Methoden der empirischen Soziologie*. Köln, Opladen: Westdeutscher Verlag
- McCLOSKEY, H. & J. H. SCHAAR 1965. Psychological Dimensions of Anomy. In: *American Sociological Review*, 30, 14 - 40
- McCLUNG LEE, A. 1972. An Obituary for "Alienation". In: *Social Problems*, 20, 121 - 127

- MacCORQUODALE, K. & P. E. MEEHL 1948. On a Distinction Between Hypothetical Constructs and Intervening Variables. In: *Psychological Review*, 55, 95 - 107: Suhrkamp
- MEAD, G. H. 1968. Geist, Identität und Gesellschaft. Frankfurt a. M.
- MERTON, R. K. 1974. Sozialstruktur und Anomie. In: F. SACK & R. KÖNIG (Hrsg.), *Kriminalsoziologie*, 2. Auflage (zuerst 1968). Frankfurt a. M.: Akademische Verlagsanstalt, 283 - 313
- MEYER, K. 1963. Strafaussetzung - Bewährung - Bewährungshilfe. Ein Beitrag zur kriminalpolitischen Situation der Strafaussetzung zur Bewährung in der Bundesrepublik und in West-Berlin. Dortmund: Dissertation
- MEYER, R. 1979. Wirtschaftsforschung im systematischen internationalen Vergleich. In: H. KLAGES & P. KMIECIAK (Hrsg.), *Wertwandel und gesellschaftlicher Wandel*. Frankfurt a. M., New York: Campus, 41 - 60
- MIDDLETON, R. 1963. Alienation, Race and Education. In: *American Sociological Review*, 28, 973 - 977
- MILLER, W. B. 1974. Die Kultur der Unterschicht als ein Entstehungsmilieu für Bandendelinquenz. In: F. SACK & R. KÖNIG (Hrsg.), *Kriminalsoziologie*, 2. Auflage (zuerst 1968). Frankfurt a. M.: Akademische Verlagsanstalt, 339 - 359
- MIZRUCHI, E. H. 1964. *Success and Opportunity*. New York: Free Press.
- MOLLENHAUER, K. 1969. Sozialisation und Schulerfolg. In: H. ROTH (Hrsg.), *Begabung und Lernen*. Stuttgart: Klett, 269 - 296
- MOOS, R. 1976. *Human Adaption: Coping with Life Crisis*. Heath, Mass.: Lexington
- MORRIS, G. B. & H. ZINGLE 1977. Irrational Beliefs, Life Orientation and Temporal Perspective of Prison Inmates. In: *Canadian Counsellor*, 11, 76 - 82
- MORTIMER, J. T. & J. LORENCE 1978/79. Work Experience and Occupational Value Socialization. In: *American Journal of Sociology*, 84, 1361 - 1385
- MOSER, T. 1972. *Jugendkriminalität und Gesellschaftsstruktur*. Frankfurt a. M.: Fischer
- MROZYSKI, P. 1976. Arbeit und Jugendkriminalität. In: *Recht der Jugend und des Bildungswesens*, 24, 337 - 344
- MÜLLER-DIETZ, H. 1973a. Die berufliche Resozialisierung Gefangener. In: *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*, 4, 26 - 31
- MÜLLER-DIETZ, H. 1973b. Berufsausbildung und Strafvollzug. Zur Rolle berufsbildender Maßnahmen im künftigen Behandlungsvollzug. In: *Die Deutsche Berufs- und Fachschule*, 69, 243 - 254

- MUNKWITZ, W. 1967. Die Prognose der Frühkriminalität. Neuwied, Berlin: Luchterhand
- NACKEN, W. 1979. Terrorismus. Forschungsbericht (2) der Arbeitsgruppe "Demokratieforschung" am Fachbericht Wirtschafts- und Organisationswissenschaften der Hochschule der Bundeswehr Hamburg. Hamburg: Hochschule der Bundeswehr
- NÄTHER, J. 1967. Die Lebensbewährung zu unbestimmter Jugendstrafe verurteilter Jugendlicher und Heranwachsender. Göttingen: Dissertation
- NEAL, A. & S. RETTIG 1967. On the Multidimensionality of Alienation. In: American Sociological Review, 54 - 64
- NEIDHARDT, F. 1970. Zwischen Apathie und Anpassung. In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik 15, 209 - 225
- NEIDHARDT, F. 1977. Schichtspezifische Elterneinflüsse im Sozialisationsprozeß. In: G. WURZBACHER (Hrsg.), Die Familie als Sozialisationsfaktor, 2., neu bearbeitete und erweiterte Auflage (zuerst 1968). Stuttgart: Enke, 275 - 308
- NETER, J. & W. WASSERMANN 1974. Applied Linear Statistical Models. Homewood, Ill.: Irwin.
- NEUBERGER, O. 1974a. Theorien der Arbeitszufriedenheit. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer
- NEUBERGER, O. 1974b. Messung der Arbeitszufriedenheit. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer
- NEUBERGER, O. & M. ALLERBECK 1978. Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Bern, Stuttgart, Wien: Huber
- NEULANDT, G. 1965. Untersuchung zum Problem der Wirksamkeit von Erziehungsmethoden des Jugendstrafvollzugs. In: Forschungsbericht zur forensischen Psychologie, Heft 1: Ätiologie und Prophylaxe der Sexualkriminalität, 40 - 58
- NEWMAN, O. 1972. Defensible Space. Crime Prevention through Urban Designs. New York: Macmillan
- NICHOLSON, N., C. A. BROWN & J. K. CHADWICK-JONES 1976. Absence from Work and Job Satisfaction. In: Journal of Applied Psychology, 61, 728 - 737
- NICHOLSON, N., T. WALL & J. LISCHERON 1977. The Predictability of Absence and Propensity to Leave from Employees' Job Satisfaction and Attitudes Toward Influence in Decision-Making. In: Human Relations, 30, 499 - 514
- NIE, N. H. et al. 1975. SPSS - Statistical Package for the Social Sciences, 2. Auflage, New York: McGraw - Hill
- NOELLE-NEUMANN, E. 1978. Werden wir alle Proletarier? Wertewandel in unserer Gesellschaft. Zürich: Interform

- NUNNER-WINKLER, G. 1981. Berufsfindung und Sinnstiftung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 33, 115 - 131
- OEVERMANN, U. 1969. Schichtspezifische Formen des Sprachverhaltens und ihr Einfluß auf kognitive Prozesse. In: ROTH (Hrsg.), Begabung und Lernen. Stuttgart: Klett, 297 - 356
- OPP, K.-D. 1970. Methodologie der Sozialwissenschaften. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- OPP, K.-D. 1972. Verhaltenstheoretische Soziologie. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- OPPOLZER, S. 1978. Theorie der Schule. In: H. HIERDEIS (Hrsg.), Taschenbuch der Pädagogik. Baltmannsweiler: Burgbücherei Wilhelm Schneider, 798 - 824
- ORPEN, C. 1977. The Effect of a Behavior Modification Programme on Worker Absenteeism. In: Journal of Behavioral Science, 2, 249 - 252
- ORTMANN, H. 1971. Arbeiterfamilie und sozialer Aufstieg. München: Juventa
- OSTERLAND, M. 1975. Innerbetriebliche Arbeitssituation und außerbetriebliche Lebensweise von Industriearbeitern. In: Ders., (Hrsg.), Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential. Frankfurt a. M.: Europäische Verlagsanstalt, 167 - 184
- OTTO, L. B. & D. V. FEATHERMAN 1975. Social Structural and Psychological Antecedents of Self-Estrangement and Powerlessness. In: American Sociological Review, 40, 701 - 719
- PALMER, J. & P. CARLSON 1976. Problems with the Use of Regression Analysis in Prediction Studies. In: Journal of Research in Crime and Delinquency, 13, 64 - 81
- PAPPI, F. U. 1973. Sozialstruktur und soziale Schichtung in einer Kleinstadt mit heterogener Bevölkerung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 125, 23 - 73
- PARSONS, T. 1951. The Social System. Glencoe, Ill.: The Free Press
- PARSONS, T. 1954. Essays in Sociological Theory. Glencoe, Ill.: The Free Press
- PARSONS, T. 1960. Pattern Variables Revisited. In: American Sociology Review, 25, 467 - 483
- PARSONS, T. 1961. An Outline of the Social System. In: T. PARSONS, E. SHILS, K. D. NAEGELE & J. R. PITTS (Hrsg.), Theories of Society, Bd. 1, New York: The Free Press
- PARSONS, T. 1967. On the Concept of Political Power. In: Ders., Sociological Theory and Modern Society. New York: The Free Press, 297 - 354
- PARSONS, T. 1970. Some Problems of General Theory in Sociology. In: J. C. McKINNEY & E. TYRIKIAN (Hrsg.), Theoretical Sociology. New York: Appleton-Century-Crofts, 27 - 68

- PARSONS, T. 1972. Das System moderner Gesellschaften. München: Juventa
- PARSONS, T. & N.J. SMELSER 1956. Economy and Society. London: Routledge and Kegan Paul
- PEARLIN, L. I. 1962. Alienation from Work. In: American Sociological Review, 27, 314 - 326
- PERRY, N. W. & C. R. MILLIMET 1977. Child-Rearing Antecedents of Low and High Anxiety Eight-Grade Children. In: C. P. SPIELBERGER & I. G. SARASON (Hrsg.), Stress and Anxiety, Bd. 4. New York, London, Sidney, Toronto: Wiley, 189 - 204
- PETERS, D. 1970. Die Genese richterlicher Urteilsbildung und die Schichtverteilung der Kriminalität. In: Kriminologisches Journal, 2, 210 - 232
- PETERS, D. 1973. Richter im Dienst der Macht. Stuttgart: Enke
- PHILLIBER, W. W. 1977. Patterns of Alienation in Inner City Ghettos. In: Human Relations, 30, 303 - 310
- PICOU, J. S. et al. 1974. Occupational Choice and Perception of Atteainment Blockage: A Study of Lower-Class Delinquent and Non-Delinquent Black Males. In: Adolescence, 9, 289 - 298
- POPITZ, H. 1967. Der Begriff der sozialen Rolle als Element der soziologischen Theorie. Tübingen: Mohr (Siebeck)
- POPPER, K. R. 1964. Die Zielsetzung der Erfahrungswissenschaft. In: H. ALBERT (Hrsg.), Theorie und Realität, Tübingen: Mohr (Siebeck), 73 - 86
- POPPER, K. R. 1965. Prognose und Prophetie in den Sozialwissenschaften. In: E. TOPITSCH (Hrsg.), Logik der Sozialwissenschaften. Köln, Berlin: Kiepenheuer & Witsch, 113 - 125
- POPPER, K. R. 1966. Logik der Forschung. Zuerst 1934. Tübingen: Mohr (Siebeck)
- PORTER, L. W. & E. E. LAWLER 1965. Properties of Organization Structure in Relation to Job Attitudes and Job Behavior. In: Psychological Bulletin, 64, 23 - 51
- POSCHARDT, D. 1978. Schulische Sozialisation. In: G. WURZBACHER (Hrsg.), Soziologie für Erzieher. 4. Auflage (zuerst 1974). München: TR-Verlagsunion, 103 - 114
- PRYSTAV, G. 1981. Psychologische Copingforschung: Konzeptbildungen, Operationalisierungen und Meßinstrumente. In: Diagnostica, 27, 189 - 214
- QUENSEL, S. 1970. Wie wird man kriminell? Verlaufsmodell einer fehlgeschlagenen Interaktion zwischen Delinquenten und Sanktionsinstanz. In: Kritische Justiz, 4, 375 - 382

- QUENSEL, S. 1975. Kriminalität als Individualproblem. In: GOTTFRIED DUTTWEILER-INSTITUT (Hrsg.), Kriminalität: Straf- und Maßnahmenvollzug. Referate einer gleichnamigen Tagung. Rüslikon: 17 - 28
- RADNITZKY, G. 1979. Die Sein-Sollen-Unterscheidung als Voraussetzung der liberalen Demokratie. In: K. SALAMUN (Hrsg.), Sozialphilosophie als Aufklärung. Festschrift für Ernst Topitsch. Tübingen: Mohr (Siebeck), 459 - 493
- REINERT, R. 1972. Strafvollzug in einem halboffenen Gefängnis. Das Ziel einer Strafanstalt. Göttingen: Schwartz
- REISSMAN, L. 1967. Social Stratification. In: N. J. SMELSER (Hrsg.), Sociology. New York, London, Sidney: Wiley, 203 - 268
- RÖSSNER, L. 1978. Erziehungswissenschaft: Kritizistisch-rationalistischer Ansatz. In: HIERDEIS, H. (Hrsg.), Taschenbuch der Pädagogik. Baltmannsweiler: Burgbücherei Wilhelm Schneider, 258 - 271
- ROKEACH, M. 1973. The Nature of Human Values. New York, London: The Free Press
- RONAN, W. W. 1967. A Study of Some Concepts Concerning Labor Turnover. In: Occupational Psychology, 41, 193 - 202
- RONAN, W. W. 1970. Individual and Situational Variables Relating to Job Satisfaction. In: Journal of Applied Psychology, Monograph 54, No. 1, Part 2, 1 - 31
- ROSENBERG, M. J. 1969. Attitüden bezogener Affekt und kognitive Struktur. In: M. IRLE (Hrsg.), Texte aus der experimentellen Sozialpsychologie. Neuwied, Berlin: Luchterhand, 310 - 324
- ROSENMAYR, L. 1976. Jugend. In: R. KÖNIG (Hrsg.), Handbuch der empirischen Sozialforschung, Bd. 6, 2., völlig neu bearbeitete Auflage. Stuttgart: Enke
- ROSIG, H.-G. 1970. Rückfälligkeit und Bewährung bei unbestimmt verurteilten Jugendlichen und Heranwachsenden. Göttingen: Dissertation
- ROTH, E. 1967a. Einstellung als Determination individuellen Verhaltens. Göttingen: Hogrefe
- ROTH, E. 1967b. Einstellung, Selbst- und Idealeinschätzung junger Metallarbeiter. In: T. SCHARMANN (Hrsg.), Lebensplanung und Lebensgestaltung junger Arbeiter. Bern, Stuttgart: Huber, 101 - 174
- ROTTER, J. B., J. E. CHANCE & E. J. PHARES 1972. Applications of Social Learning Theory of Personality. New York: Holt, Rinehart, and Winston
- RÜTHER, W. 1975. Abweichendes Verhalten und labeling approach. Köln, Berlin, Bonn, München: Heymanns
- SACK, F. 1966. Integration und Anpassung des Handwerks in der industriellen Gesellschaft. Köln, Opladen: Westdeutscher Verlag

- SACK, F. 1974. Neue Perspektiven in der Kriminologie. In: F. SACK & R. KÖNIG (Hrsg.), Kriminalsoziologie, 2. Auflage (zuerst 1968). Frankfurt a. M.: Akademische Verlagsgesellschaft, 431 - 475
- SACK, F. 1978. Probleme der Kriminalsoziologie. In: R. KÖNIG (Hrsg.), Handbuch der empirischen Sozialforschung, 2., völlig neu bearbeitete Auflage, Bd. 12. Stuttgart: Enke, 192 - 492
- SAHNER, H. 1971. Schließende Statistik. Stuttgart: Teubner
- SALANCIK, G. R. & J. PFEFFER 1977. An Examination of Need-Satisfaction Models of Job Attitudes. In: Administrative Science Quarterly, 22, 427 - 456
- SCHARMANN D. L. 1974. Probleme der personalen Selbstentfaltung in der industriellen Arbeitswelt. In: T. SCHARMANN (Hrsg.), Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren. 2., überarbeitete Auflage (zuerst 1966). Stuttgart: Enke, 224 - 243
- SCHARMANN, T. 1965. Jugend in Arbeit und Beruf. München: Juventa
- SCHARMANN, T. (Hrsg.). 1967. Lebensplanung und Lebensgestaltung junger Arbeiter. Bern, Stuttgart: Huber
- SCHARMANN, T. 1976. Der Industriebürger. Gesellschaftliche Orientierung und berufliche Einstellung junger Arbeiter und Angestellter. Berlin, Stuttgart, Wien: Huber
- SCHELLHOSS, H. 1974. Beruf und Kriminalität. In: G. KAISER, F. SACK & H. SCHELLHOSS (Hrsg.), Kleines Kriminologisches Wörterbuch. Freiburg, Basel, Wien: Herder, 54 - 57
- SCHEUCH, E. K. 1967. Methoden. In: R. KÖNIG (Hrsg.), Soziologie, Auflage 173 - 202. Tausend (zuerst 1958), Frankfurt a. M.: Fischer, 194 - 224
- SCHMITT-GLAESER, W. 1976. Freiheit der Forschung. In: A. ESER & K. F. SCHUMANN (Hrsg.), Forschung im Konflikt mit Recht und Ethik. Stuttgart: Enke, 77 - 99
- SCHNEIDER, H.-J. 1981. Das Opfer im Verursachungs- und Kontrollprozeß der Kriminalität. In: Ders. (Hrsg.), Auswirkungen auf die Kriminologie. Die Psychologie des 20. Jahrhunderts, Bd. XIV. Zürich: Kindler, 683 - 708
- SCHOECK, H. 1970. Kleines soziologisches Wörterbuch, 2. Auflage (zuerst 1969). Freiburg: Herder
- SCHRAG, C. 1961. Some Foundations for a Theory of Corrections. In: D. R. CRESSEY (Hrsg.), The Prison. Studies in Institutional Organization and Change. New York: Holt, Rinehart, and Winston, 309 - 358
- SCHÜNEMANN, H.-W. 1971. Bewährungshilfe bei Jugendlichen und Heranwachsenden. Göttingen: Schwartz

- SCHUH, A. J. 1967. The Predictability of Employee Turnover. In: *Personel Psychology*, 20, 133 - 152
- SCHULTZ, P. R. 1969. Eine katamnestic-statistische Untersuchung an Probanden der Berliner Bewährungshilfe. In: *Praxis der Kinder-Psychologie*, 18, 133 - 141
- SCHULZE, G. 1978. Beziehungen zu Gleichaltrigen. In: G. WURZBACHER (Hrsg.), *Soziologie für Erzieher*, 4. Auflage (zuerst 1974). München: TR-Verlagsunion, 115 - 127
- SCHUMACHER, M. 1972. Wissenschaftsbegriff und Wissenschaftsfreiheit. Zur Auslegung des Art. 5 Abs. 3 Grundgesetz. Mainz: Dissertation
- SCHWARTZ, B. 1971. Pre-Institutional vs. Situational Influence in a Correctional Community. In: *Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science*, 62, 532 - 542
- SCHWEIKERT, K. 1974. Zur Bildungssituation der Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag - Ergebnisse einer Vorstudie des BBF, Berlin. In: *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*, 52 - 54
- SCHWEIKERT, K. 1975. Sozioökonomische Analyse des Problems der Jugendlichen ohne Berufsausbildung. In: K. SCHWEIKERT et al., *Jugendliche ohne Berufsausbildung. Ihre Herkunft, ihre Zukunft*. Hannover: Schroedel, 39 - 94
- SCHWEIKERT, K. 1979. Fehlstart ins Berufsleben - Jungarbeiter, Arbeitslose, unversorgte Bewerber um Ausbildungsstellen. Bonn, Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- SCHWEMMER, O. 1975. Begründen und Erklären. In: J. MITTELSTRASS (Hrsg.), *Methodologische Probleme einer normativ-kritischen Gesellschaftstheorie*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 43 - 87
- SCHWEMMER, O. 1976. *Theorie der rationalen Erklärung*. München: Beck
- SCHWIND, H.-D., W. AHLBORN & R. WEISS 1978. *Empirische Kriminalbiographie*. Wiesbaden: Bundeskriminalamt
- SEEL, H.-J. 1981a. *Wissenschaft und soziale Praxis*. Weinheim, Basel: Beltz
- SEEL, H.-J. 1981b. Überlegungen zur Handlungslogik in der Beratungsforschung. In: H. J. KAISER & H.-J. SEEL (Hrsg.), *Sozialwissenschaft als Dialog*. Weinheim, Basel: Beltz, 97 - 123
- SEEMAN, M. 1959. On the Meaning of Alienation. In: *American Sociological Review*, 24, 783 - 791
- SEEMAN, M. 1967. On the Personal Consequences of Alienation in Work. In: *American Sociological Review*, 32, 273 - 285
- SEEMAN, M. 1972a. The Signals of '68 : Alienation in Pre-crisis France. In: *American Sociological Review*, 37, 385 - 402

- SEEMAN, M. 1972b. Alienation and Engagement. In: A. CAMPBELL & P. E. CONVERSE (Hrsg.), The Human Meaning of Social Change. New York: Russel Sage Foundation
- SEGAL, L. 1974. Lehrbuch der politischen Ökonomie. Berlin: Oberbaum-verlag
- SEYBOLT, J. W. 1975. Job Satisfaction and Turnover in Work Organizations as a Function of the Person-Environment Interaction. Cornell University: Dissertation:
- SHEPPARD, D. I. 1967. Relationship of Job Satisfaction to Situational and Personal Characteristics of Terminating Employees. In: Personal Journal, 46, 567 - 571
- SHEPARD, J. M. 1970. Functional Spezialisierung, Alienation and Job Satisfaction. In: Industrial and Labor Relation Review, 23, 207 - 219
- SHEPARD, J. M. 1973. Technology, Division of Labor, and Alienation. In: Pacific Sociological Review, 16, 61 - 88
- SIEGEL, S. 1956. Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences. Tokyo u. a.: McGraw - Hill Kogakusha
- SIMON, W. & J. H. GAGNON 1976/77. The Anomie of Affluence: A Postmertonian Conception. In: American Journal of Sociology, 82, 356 - 378
- SMELSER, J. N. 1968. Soziologie der Wirtschaft. München: Juventa
- SMELSER, N. J. 1972. Theorie des kollektiven Verhaltens. Köln, Berlin: Kiepenheuer & Witsch
- SOLEM, A. R. 1974. On Structure and Process in Work Motivation. In: Human Relations, 27, 779 - 792
- SROLE, L. 1956. Social Integration and Certain Corollaries. In: American Sociological Review, 21, 709 - 716
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) 1976a. Fachserie 10 Rechtspflege Reihe 3 Strafverfolgung 1975. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer
- STATISTISCHES BUNDESAMT WIESBADEN 1976b. Fachserie A Bevölkerung und Kultur, Reihe 9 Rechtspflege III. Strafvollzug 1975. Stuttgart, Mainz: Kohlhammer
- STEGMANN, H. 1978. Institutionalisierung und Organisation im Erziehungsbereich. In: H. HIERDEIS (Hrsg.), Taschenbuch der Pädagogik. Baltmannsweiler: Burgbücherei Wilhelm Schneider, 446 - 458
- STEGMÜLLER, W. 1958. Wissenschaftstheorie. In: A. DIEMER & J. FRENZEL (Hrsg.), Philosophie. Frankfurt a. M.: Fischer, 327 - 353
- STENDENBACH, F. J. 1963. Soziale Interaktion und Lernprozesse. Stuttgart: Enke

- STEPHAN, J. 1981. Arbeitslose, delinquente Jugendliche. Weinheim, Basel: Beltz
- STINCHCOMBE, A. L. 1967. Formal Organizations. In: N. J. SMELSER (Hrsg.), Sociology. New York, London, Sidney: Wiley, 151 - 202
- STONE, E. F. 1975. Job Scope, Job Satisfaction, and the Protestant Ethic. In: Journal of Vocational Behavior, 7, 215 - 224
- STONE, E. F. 1976. The Moderating Effect of Work-Related Values on the Job Scop - Job Satisfaction Relationship. In: Organizational Behavior and Human Performance, 15, 147 - 167
- STOSBERG, M. 1980. Methodologische, theoretische und praktische Probleme in der Autonomieforschung. In: F. RONNEBERGER, H.-J. SEEL & M. STOSBERG (Hrsg.), Autonomos Handeln. Opladen: Westdeutscher Verlag, 13 - 38
- STREET, D., R. VINTER & C. PERROW 1966. Organization for Treatment. A Comparative Study of Institutions for Delinquents. New York: The Free Press
- SULLIVAN, C. E. & W. MANDELL 1967. Restoration of Youth through Training. A Final Report. State Island, New York: Wahoff Research Center
- SUTHERLAND, E. H. 1974. Die Theorie der differentiellen Kontakte. In: F. SACK & R. KÖNIG (Hrsg.), Kriminalsoziologie, 2. Auflage (zuerst 1968). Frankfurt a. M.: Akademische Verlagsanstalt, 395 - 399
- SUTHERLAND, E. H. & D. R. CRESSEY 1974. Criminology. 9. Auflage (zuerst 1924). Philadelphia: Lippincott
- SYDOW, K. H. 1967. Erfolg und Mißerfolg der Strafaussetzung zur Bewährung. Bonn: Röhrscheid
- SYKES, G. M. & D. MATZA 1974. Techniken der Neutralisierung. Eine Theorie der Delinquenz. In: F. SACK & R. KÖNIG (Hrsg.), Kriminalsoziologie, 2. Auflage (zuerst 1968). Frankfurt a. M.: Akademische Verlagsgesellschaft, 360 - 371
- SYKES G. M. & S. L. MESSINGER 1960. The Inmate Social System. In: R. A. CLOWARD et al., Theoretical Studies in Social Organization of the Prison. New York: Social Science Research Council, 5 - 19
- SZEMKUS, K. 1977. Sozialisation und deren Indikatoren. In: JUGEND IN EUROPA, Bd. I, hrsg. vom Jugendwerk der Deutschen Shell, ohne Ort, 63 - 82
- THOMAE, H. 1959. Entwicklung. In: Ders. (Hrsg.), Handbuch der Psychologie, Bd. III Entwicklungspsychologie. Göttingen: Hogrefe, 240 - 311
- THOMAE, H. 1965. Die Bedeutungen des Motivationsbegriffs. In: K. GOTTSCHALT et al. (Hrsg.), Handbuch der Psychologie, 2. Band. Göttingen: Hogrefe, 3 - 44

- THOMAE, H. 1971. Die Erscheinungsweise des Antriebsgeschehens. In: Ders. (Hrsg.), Die Motivation menschlichen Handelns, Siebte Auflage (zuerst 1965). Köln: Kiepenheuer & Witsch, 61 - 66
- THOMAE, H. 1972. Familie und Sozialisation. In: C. F. GRAUMANN (Hrsg.), Handbuch der Psychologie, Bd. VII/2 Sozialpsychologie. Göttingen: Hogrefe, 713 - 742
- THOMAS, C. W. 1973. Prisonization or Resocialization? A Study of External Factors Associated with the Impact of Imprisonment. In: Journal of Research in Crime and Delinquency, 10, 13 - 21
- THUNECKE, H. 1980. Arbeitssituation, Arbeitsorientierung und Arbeitszufriedenheit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 32, 746 - 773
- TIPPELT, R. 1981. Qualifikation und berufliche Sozialisation erwerbstätiger Jugendlicher. Frankfurt a. M., Bern: Lang
- TJADEN, K. H. 1978. Soziologische Systemtheorie als Gegensatz zur Gesellschaftstheorie? In: K. O. HONDRICH & J. MATTHES (Hrsg.), Theorienvergleich in den Sozialwissenschaften. Darmstadt, Neuwied: Luchterhand, 125 - 140
- TOLMAN, E. C. 1951. A Psychological Model. In: T. PARSONS & E. A. SHILS (Hrsg.), Toward a General Theory of Action. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 278 - 361
- TOMAN, W. 1980. Frustrationstoleranz. In: W. ARNOLD, H.-J. EYSENCK & R. MEILL (Hrsg.), Lexikon der Psychologie, Neuausgabe (zuerst 1971), Freiburg, Basel, Wien: Herder, 647 - 648
- TUMIN, M. M. 1968. Schichtung und Mobilität. München: Juventa
- TURNER, A. N. & P. R. LAWRENCE 1965. Industrial Jobs and the Worker. Boston: Harvard University
- ÜBERLA, K. 1971. Faktorenanalyse, 2. Auflage (zuerst 1968). Berlin, Heidelberg, New York: Springer
- UMSTOT, D. D., C. H. BELL & T. R. MITCHELL 1976. Effects of Job Enrichment and Task Goals on Satisfaction and Productivity: Implications for Job Design. In: Journal of Applied Psychology, 61, 379 - 394
- VAN DER MERVE, R. & S. MILLER 1971. The Measurement of Labor Turnover. A Critical Appraisal and a Suggested New Approach. In: Human Relations, 24, 233 - 253
- VILLMOW, B. & KAISER, G. 1973. Empirisch gesicherte Erkenntnisse über Ursachen der Kriminalität - Eine problemorientierte Sekundäranalyse. In: Regierender Bürgermeister von Berlin (Hrsg.), Verhütung und Bekämpfung der Kriminalität. Berlin
- VON WRIGHT, H. 1974. Erklären und Verstehen. Frankfurt: Fischer Athenäum

- VROOM, V. H. 1964. *Work and Motivation*. New York: Wiley
- WALD, R. 1966. *Industriearbeiter privat*. Stuttgart: Enke
- WANOUS, J. P. 1974. Individual Differences and Reactions to Job Characteristics. In: *Journal of Applied Psychology*, 59, 616 - 622
- WEBER, M. 1976. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 5. revidierte Auflage (zuerst 1972), 1. Halbband. Tübingen: Mohr (Siebeck)
- WEGNER, E. L. 1975. The Concept of Alienation. In: *Pacific Sociological Review*, 18, 171 - 193
- WELLFORD, C. 1967. Factors Associated with Adoption of the Inmate Code: A Study of Normative Socialization. In: *The Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science*, 58, 197 - 203
- WERBIK, H. 1978. *Handlungstheorien*. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer
- WHEELER, S. 1961a. Socialization in Correctional Communities. In: *American Sociological Review*, 26, 697 - 712
- WHEELER, S. 1961b. Role Conflicts in Correctional Communities. In: D. R. CRESSEY (Hrsg.), *The Prison - Studies in Institutional Organization and Change*. New York: Holt, Rinehart Winston, 229 - 259
- WIEHN, E. R. 1975. Soziale Schichtung. In: Ders. & K. U. MAYER, *Soziale Schichtung und Mobilität*. München: Beck, 9 - 121
- WILSON, T. P. 1978. Theorien der Interaktion und Modelle soziologischer Erklärung. In: ARBEITSGRUPPE BIELEFELDER SOZIOLOGEN (Hrsg.), *Alltagwissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit*, Bd., 1, Auflage 15. - 18. Tausend (zuerst 1973). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 54 - 79
- WINER, B. J. 1970. *Statistical Principles in Experimental Design*. New York: McGraw-Hill
- WISWEDE G. 1980. *Motivation und Arbeitsverhalten*. München, Basel: Reinhard
- WURZBACHER, G. 1963. Sozialisation - Enkulturation - Personalisation. In: Ders. (Hrsg.), *Der Mensch als soziales und personales Wesen*. Stuttgart: Enke, 1 - 34
- WURZBACHER, G. (Hrsg.), 1968. *Familie als Sozialisationsfaktor*. Stuttgart: Enke
- WURZBACHER, G. 1971. Sozialisation - Enkulturation - Personalisation. In: H. RÖHRS (Hrsg.), *Der Aufgabenkreis der Pädagogischen Soziologie*. Frankfurt: Akademische Verlagsgesellschaft, 247 - 267
- WURZBACHER, G. 1974. Beruf und Schule als Faktoren sozio-kultureller und personaler Strukturierung und Veränderung. In: T. SCHARMANN (Hrsg.), *Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren*, 2., überarbeitete Auflage (zuerst 1966). Stuttgart: Enke, 82 - 125

- WURZBACHER, G. 1977. Familie unter den Aspekten eines lebenslangen Sozialisationsprozesses des Menschen. In: Ders. (Hrsg.), Die Familie als Sozialisationsfaktor, 2., neu bearbeitete und erweiterte Auflage (zuerst 1968). Stuttgart: Enke, 1 - 32
- WURZBACHER, G. 1978. Der Mensch wird Mitglied der Gesellschaft. In: Ders. (Hrsg.), Soziologie für Erzieher, 4. Auflage (zuerst 1974) München: TR - Verlagsunion, 23 - 34
- YOUNG, J. 1974. New Directions in Sub-Cultural Theory. In: J. REX (Hrsg.), Approaches to Sociology. London, Boston: Routledge and Kegan Pane, 160 - 186
- YUZUK, R. P. 1961. The Assessment of Employee Moral. A Comparison of Two Measures. Research Monograph No. 99. Bureau of Business Research, Columbus, Ohio: Ohio State University
- ZETTERBERG, L. 1967. Theorie, Forschung und Praxis in der Soziologie. In: R. KÖNIG (Hrsg.), Handbuch der Empirischen Sozialforschung, Erster Band. Stuttgart: Enke, 64 - 104
- ZIMMERMANN, W. 1970. Fehlzeiten und industrieller Konflikt. Stuttgart: Enke
- ZURCHER, L. A., A. MEADOW & S. L. ZURCHER 1965. Value Orientation, Role Conflict, and Alienation form Work: A Cross-Cultural Study. In: American Sociological Review, 30, 539 - 548

LEBENS LAUF

- | | |
|--|--|
| 14. März 1947 | Geboren in Eitelborn (Westerwaldkreis) als Sohn des Versicherungsinspektors Wilhelm Heinrich Blath und seiner Ehefrau Anna geb. Fries |
| 1953 - 1957 | Besuch der Volksschule in Eitelborn |
| 1957 - 1966 | Besuch des staatlichen Görres-Gymnasiums in Koblenz bis zu staatlichen Reifeprüfung |
| 1966 - 1968 | Dienst bei der Bundeswehr als Soldat auf Zeit |
| April 1968 | Beginn des Studiums der Volkswirtschaftslehre und der Soziologie an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln |
| 13. Juni 1969 | Eheschließung mit Monika Andrejewski aus Stürzelberg |
| 5. November 1969 | Geburt unseres Sohnes Michael |
| 1. Januar 1972 -
30. September 1973 | Wissenschaftliche Mitarbeit im "arbeitskreis für rechtssoziologie e. V." an der Universität zu Köln |
| 13. Mai 1974 | Abschluß des Studiums als Diplom-Volkswirt sozialwissenschaftlicher Richtung an der genannten Hochschule |
| 1. August 1974 -
31. Mai 1979 | Wissenschaftlicher Angestellter am Sonderforschungsbereich 22 "Sozialisations- und Kommunikationsforschung" der Universität Erlangen - Nürnberg |
| Seit 1. Juni 1979 | Referent im Bundesministerium der Justiz Bonn |

